

## **PERSPEKTIF KARYAWAN TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT PERIKANAN NUSANTARA**

### **Penulis:**

Sandy Aulia Putri <sup>1</sup>  
Hartinah<sup>2</sup>  
Lilik Septiani Jafar <sup>3</sup>  
Imamal Mujahiddin R <sup>4</sup>

### **Afiliasi:**

<sup>1234</sup>Institut Agama Islam  
Negeri Sorong, Indonesia

### **Korespondensi:**

Sandy Aulia Putri  
Sandyauliaputri05@gmail.com

### **Riwayat Naskah**

Diterima 1 Juni 2024  
Disetujui 1 Juni 2024  
Diterbitkan 130 Juni 2024

### **Hak Cipta:**

©2023. Penulis. Lisensi: Al-Mumtaz. This is an open-access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### **Abstrak**

Kepemimpinan transformasional adalah tipe karakter kepemimpinan yang visioner dengan mengidentifikasi perubahan yang diperlukan terhadap lingkungan dan mentransformasi perubahan ke dalam organisasi. Selanjutnya, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap komitmen organisasi. Jenis penelitian ini jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk melakukan pengumpulan data mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional melalui survey dan wawancara pada divisi produksi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh, persepsi karyawan memandang pemimpin sebagai panutan, dan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis, hal ini mengindikasikan adanya gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang dianggap dapat membawa perubahan besar bagi suatu organisasi dirasa dapat memberikan dampak bagi setiap anggota organisasinya untuk berpegang teguh pada komitmen dan menjaga loyalitas diri terhadap organisasi. Berikut dampak dari persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, melalui analisis data mengungkapkan hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan menunjukkan pengaruh yang positif.

**Kata Kunci:** *Perspektif karyawan, Transformasional, Komitmen Organisasi*

### **Abstract**

Transformational leadership is a type of visionary leadership character that identifies necessary changes in the environment and transforms those changes into the organization. Furthermore, this research aims to examine employees' perceptions of transformational leadership and its impact on organizational commitment. This study is a field research with a descriptive qualitative approach to collect data regarding employees' perceptions of transformational leadership through surveys and interviews in the production division. The results of the study show that employees perceive their leader as a role model who can create a harmonious work environment, indicating a leadership style that influences employee performance. Transformational leadership, viewed as a leadership style capable of bringing significant change to an organization, is perceived to impact each member's commitment and loyalty to the organization. The impact of employees' perceptions of transformational leadership on organizational commitment is evident, as data analysis

reveals a positive relationship between employees' perceptions of transformational leadership and the level of organizational commitment experienced by employees.

**Keyword:** *Employee Perspective, Transformational Leadership, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Sehingga kepemimpinan juga tidak bisa dilepaskan dari proses berjalannya suatu organisasi. organisasi dapat berjalan dengan baik apabila ia dikendalikan oleh pemimpin yang memiliki komitmen untuk mengoptimalkan fungsi, peranan dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki visi perubahan yang jelas dan kuat ke arah yang lebih baik, yang mampu membangun kepercayaan pengikutnya, yang mampu menjadi panutan bagi yang dipimpinnya dan yang mampu. Menyampaikan ide-ide tentang perubahan kepada anggota organisasi yang dipimpinnya, agar mau melakukan kegiatan untuk mewujudkan visi tersebut. Seorang pemimpin harus cerdas sebagai panutan dalam memimpin maka dia harus mempunyai wibawa yang ada di tingkat pemimpin tersebut seorang pemimpin harus paham betul dalam organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi mengacu pada sikap karyawan yang menunjukkan kesetiaan dan bagaimana karyawan mengungkapkan kepedulian terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Abdul Fatah Fanani, dkk;2020)

Perikanan nusantara memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya koperasi, fasilitas transportasi, fasilitas yang mendukung kegiatan kerja, maka dapat dipastikan karyawan akan puas dan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja karena ada gesekan-gesekan pada karyawan, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur atau bahkan mungkin karyawan cenderung tidak menyukai tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan penurunan komitmen karyawan. Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat setiap individu sebagai sumber daya bagi organisasi. Hal tersebut membuat organisasi memberikan imbalan kepada karyawan tersebut. Imbalan dapat berupa gaji, fasilitas, status, keamanan kerja, dan sebagainya. Bagi karyawan, imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Hal ini akan membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen. Di sisi lain, jika karyawan merasa bahwa organisasinya tidak dapat memenuhi satu atau lebih hal yang mereka butuhkan, atau dengan kata lain ada ketidaksesuaian antara organisasi dan karyawan yang tidak menyenangkan karyawan, maka individu tersebut akan pergi dari keanggotaan dalam organisasi. Ketika organisasi (perusahaan) mengalami turnover yang tinggi, kelemahan yang mungkin terjadi adalah terkait disiplin dan komitmen (Wilanda;2013)

Karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung bertahan dengan perusahaan. Pada saat yang sama, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi apakah seseorang mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.

Jika karyawan senang dengan pekerjaannya, mereka tidak akan mencari kesempatan kerja lain, yang nantinya dapat menyebabkan karyawan berkomitmen pada pekerjaan mereka saat ini. Kepemimpinan supervisor bagian produksi PT. Perikanan Nusantara, yang selama ini dijalankan dinilai sudah maksimal, karena supervisor sebagai pemimpin sudah mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugas masing-masing, mengingat supervisor di bagian produksi berusia seumuran dengan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA. Kedekatan atasan dengan karyawan diperkuat, atasan lebih berani, bisa dekat dengan karyawan dan sering memotivasi karyawan. Selain itu, sering turun langsung pada bagian produksi untuk memberikan pengarahan apabila ada gesekan-gesekan pada karyawan, pemimpin harus menangani masalah tersebut, Dengan menguasai teori-teori kepemimpinan, seorang pemimpin akan dapat menentukan kepemimpinannya secara tepat sesuai tuntutan situasi dan kondisi dari bawahan serta lingkungan disekitarnya. Berdasarkan hal tersebut, seorang pemimpin yang ingin meningkatkan keterampilan dan kompetensi kepemimpinannya harus mengetahui ruang lingkup kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang peka terhadap perubahan lingkungan dan mampu membawa perubahan untuk mengembangkan organisasi. Kepemimpinan tanpa perubahan menyebabkan organisasi atau bisnis stagnan dan runtuh seiring berjalannya waktu. Perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin merupakan perubahan yang menghasilkan perkembangan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Dalam pekerjaannya, orang memberikan kepada organisasi apa yang mereka bawa, dan sebaliknya, mereka juga menuntut apa yang mereka inginkan dari organisasi. Kontribusi tersebut seperti komitmen, kemampuan, loyalitas, kreativitas dan lain-lain menjadikan setiap individu sebagai aset bagi organisasi. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya, mereka tidak akan mencari kesempatan kerja lain, yang nantinya dapat menyebabkan karyawan berkomitmen pada pekerjaan mereka saat ini (Kurniawan & Hendra, 2011) Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perspektif karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan menganalisis dampaknya pada anggota organisasi terhadap komitmen organisasi.

## **METODE**

Metode penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformational dan menganalisis dampaknya terhadap komitmen organisasi di PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong. Karyawan yang menjadi subjek penelitian merupakan individu yang bekerja pada divisi produksi. Jumlah dari subjek penelitian ini adalah sejumlah orang yang berusia antara 28-50 tahun, dengan masa kerja berkisar antara 6-7 tahun. Pada penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional, sementara variabel dependen yang diamati adalah komitmen organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian korelasional. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data meliputi observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi.

## **HASIL**

PT. Perikanan Nusantara (Persero). Merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak dibidang perikanan. PT. Perikanan Nusantara sendiri telah memiliki 6 galangan kapal yang berada di 6 lokasi yaitu Surabaya, Tegal, Bitung, Ambon, Bena dan sorong. PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong menjadi lokasi dari penelitian ini. Sesuai dengan visinya yakni menjadi perusahaan perikanan terbaik guna mewujudkan kedaulatan pangan, PT. Perikanan Nusantara berkomitmen untuk terus memajukan industri perikanan Indonesia. Sehingga pada penelitian kali ini

dapat dilihat bagaimana kepemimpinan yang transformasional melalui perspektif karyawan pada divisi produksi. Dari sekian unit pada PT. Perikanan Nusantara, penelitian ini lebih berfokus pada divisi produksi. Dari sekian unit pada PT. Perikanan Nusantara, penelitian ini lebih berfokus pada divisi produksi. Terlihat adanya indikasi mengenai tingkat kesegaran yang cukup tinggi terhadap pemimpin membuat penelitian ini hanya berorientasi pada perspektif karyawan terhadap kepemimpinan transformasional serta dampak yang diberikan terhadap komitmen organisasi hanya pada satu bagian divisi saja. Selanjutnya adapun hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara bersama karyawan, responden memberikan tanggapan yang positif terhadap gaya kepemimpinan di masing-masing unitnya. Pemimpin menjadi panutan dengan memberikan contoh dalam tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan serta pemimpin juga mampu memahami kondisi karyawan (Samat ;2023).

Kemudian jika ditinjau dari segi kepuasan kerja yang dirasakan oleh responden, semuanya memberikan pernyataan yang juga positif, hal ini dirasakan oleh para karyawan melalui benefit yang diberikan oleh perusahaan berupa bonus yang didapat jika mencapai target penjualan dan produksi. Adapun Nominal yang diperoleh tergantung, sesuai dengan seberapa besar pencapaian target yang didapat. Selain itu, melalui penelitian ini diketahui bagaimana cara pemimpin mengatasi masalah yang terjadi dalam organisasi. Persoalan yang terjadi diselesaikan lebih dulu dalam lingkungan kerja, artinya ada penyelesaian tingkat divisi, pemimpin memberikan kebasahan atau kesempatan untuk mengatasi permasalahan internal yang terjadi sebelum ditangani pada tingkat yang lebih lanjut. Penyelesaian konflik dilakukan secara bertahap. Dengan demikian, penyelesaian masalah yang dilakukan selalu diusahakan untuk ditangani pada lingkungan kerja internal terlebih dahulu melalui masing-masing kepala unit.

Pada hasil wawancara yang dilakukan asisten manager divisi produksi PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong (Adolof Batokombara; 2023), beliau menyatakan bahwa pemimpin harus memiliki tingkat edukasi yang tinggi, sehingga pemberian arahan dan tugas tanggung jawab pada bawahan dapat tepat sasaran, sebab pemimpin harus lebih cerdas, bukan hanya mengarahkan tapi juga mampu mengedukasi. Responden juga memberikan pernyataan bahwa pemimpin PT. Perikanan Nusantara (Persero) Cabang Sorong memberikan himbuan kepada setiap kepala unit maupun karyawan untuk bersinergi dalam membangun hubungan kerja sama yang baik serta membangun suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengamatan yang dilakukan pada lingkungan kerja dan tanggapan responden.

## **PEMBAHASAN**

Kepemimpinan transformasional adalah tipe karakter kepemimpinan yang kuat, kepemimpinan yang visioner atau memiliki visi yang jelas. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas untuk dicapai di masa depan, kepemimpinan ini juga mampu mengidentifikasi perubahan apa yang diperlukan terhadap lingkungan, dan kemudian mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi. Pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional juga memberikan intensi terhadap semangat kerja karyawan dengan memberikan inspirasi kepada tiap-tiap individu yang ada dalam organisasi agar kreatif dan inovatif. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dibangun atas rasa saling percaya antara pemimpin dengan karyawan. Dengan demikian, pada penerapan kepemimpinan transformasional adalah kepercayaan terhadap pemimpin (Abdul Fatah Fanani, dkk;2020)

Pemimpin yang transformasional dapat dilihat pada korelasinya dengan efek pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya. Sehingga perspektif bawahan atau pengikut terhadap pemimpin adalah seseorang yang dikagumi, dihormati dan merasa

harus memberikan kesetiaan pada pemimpinnya. Hal ini lah yang menimbulkan motivasi pada diri pengikutnya untuk dapat memberikan yang terbaik dengan melampaui apa yang diharapkan oleh pemimpin. Melalui kepemimpinan transformasional, para karyawan diberikan motivasi untuk menyadarkan mereka tentang pentingnya hasil-hasil pekerjaan memotivasi karyawan agar lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi (L Makmuriana; 2021). Hal ini juga sejalan dengan pernyataan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat menstimulasi dan mentransformasi karyawan untuk bekerja dengan memberikan yang terbaik bagi organisasi untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu praktek moral yang berarti upaya meningkatkan standar perilaku manusia. Sehingga kepemimpinan transformasional juga memiliki cakupan pada dimensi moral. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen yaitu, karisma, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, sehingga makna yang dimaksud dalam praktik kepemimpinan transformasional adalah dengan mengindikasikan gaya kepemimpinan yang cenderung bersahabat, informal dan dekat dengan karyawan serta memberikan rangsangan intelektual menstimulasi usaha lebih antar karyawan (L Makmuriana;2021) Oleh karena itu, pernyataan ini jelas dapat menjawab apakah perubahan yang dimaksud dalam kepemimpinan transformasional ini dapat memberikan pengaruh bukan hanya pada kemajuan organisasi melainkan juga dapat merubah kondisi perilaku manusia. Melihat bagaimana kemajuan suatu organisasi, tentu tidak didapatkan dengan sendirinya oleh pemimpin namun hal ini diperoleh karena adanya kontribusi yang besar dari karyawan. Untuk itu, kepemimpinan transformasional harusnya membawa perubahan pada standar perilaku manusia.

Dalam beberapa studi kasus penelitian yang dilakukan menjadi bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini diungkapkan dalam studi penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan kemudian diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh peneliti-peneliti ditahun-tahun selanjutnya seperti Arif dan Akram, Rifki dkk, serta Supapti dkk, mengungkapkan pernyataan yang sejalan dengan Jufrizen (Muryati;2022).

Sementara perspektif karyawan terhadap kepemimpinan transformasional tidak hanya tentang memberikan perubahan terhadap organisasi tapi juga merupakan suatu praktik moral yang memberikan perubahan pada standar perilaku manusia. Pemimpin harus mampu menganalisis permasalahan dan mentransformasi perubahan ke dalam organisasi. Sementara itu sumber daya manusia menjadi peran utama dalam mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin harus mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, Adapun untuk memperbaiki permasalahan yang kompleks di dalam organisasi salah satunya terkait dengan sumber daya manusia. Untuk itu, perbaikan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pertahanan perusahaan dari persaingan global(A. Kosasih dan A.Rachmatullah;2020).

Kasus paling umum yang terjadi dalam organisasi adalah terkait dengan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan menjadi permasalahan kompleks yang terkait dengan kualitas standar perilaku manusia. Sehingga Menyadarkan karyawan terhadap pentingnya masalah kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari pengukuran kepemimpinan transformasional, yakni pemimpin memberikan stimulasi intelektual pada bawahannya tentang masalah-masalah dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah-masalah pada perspektif yang baru. Kedisiplinan memang menjadi urgensi yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Sebagai seorang pemimpin yang transformasional tentunya harus bisa mentransformasikan perubahan-perubahan yang dimulai dengan mengubah perilaku individu dalam organisasi. Kedisiplinan menjadi hal yang tidak bisa dianggap sepele, karena melalui kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi dapat menjaga standar organisasi, konsistensi kerja karyawan

sehingga karyawan dapat tertib pada peraturan kerja dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Enervon;2020).

Jika dianalisis dari perspektif karyawan terhadap gaya kepemimpinan, cara pemimpin agar memosisikan dirinya sebagai panutan dibangun dengan memberikan contoh dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, membangun hubungan kerja yang baik, dan membuat kebersamaan antar karyawan yang harmonis di lingkungan kerja, sehingga pemimpin bukan hanya sebagai pengarah. Kepemimpinan transformasional memberikan indikasi pada efek pemimpin dengan pengikutnya, dimana pengikut memiliki rasa hormat, kagum dan menjadikan pemimpin sebagai panutan. Dengan karisma yang dimiliki oleh pemimpin mampu menstimulasi emosi-emosi yang kuat dan kemudian diidentifikasi oleh pemimpin. Artinya, pemimpin memiliki wibawa yang mampu mempengaruhi bawahan untuk mengerahkan kemampuan terbaik yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam manajemen, fungsi pengarahannya dirasa menjadi salah satu fungsi penting yang mestinya mampu dilakukan dengan baik oleh pemimpin. Karena melalui pengarahannya, dapat menciptakan kerja yang lebih efisien, mengembangkan kemampuan, keterampilan, menimbulkan rasa cinta pada pekerjaan, menciptakan suasana lingkungan kerja yang bisa menimbulkan motivasi dan prestasi kerja karyawan serta dapat mengembangkan organisasi dengan lebih dinamis (Zulkarnain;2022) Oleh karenanya, sesuai dengan pernyataan responden pada hasil penelitian ini bahwa pemimpin harus memiliki tingkat edukasi yang tinggi sehingga dapat memberikan pengarahannya dengan tepat sasaran dan fungsi pengarahannya dapat tercapai dengan optimal.

Begitu analisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi merupakan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memberikan motivasi kepada pengikutnya guna menggapai hasil-akhir yang dapat melampaui target awal yang telah direncanakan secara orisinal dan mendapat imbalan internal. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dan menjadi aspek penting yang mempengaruhi berbagai aspek lain termasuk komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu karakter pemimpin yang kuat dan baik merupakan modal utama untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik serta komitmen organisasi yang kuat (Muhammad Ibnu Sina;2019) Komitmen organisasi sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, menghadirkan dan mengerahkan energi seseorang untuk kebaikan organisasi, serta merasa aman dan mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah konsep loyalitas terhadap organisasi, ditandai dengan keinginan untuk tetap berada di organisasi dan memobilisasi orang-orangnya untuk organisasi, memungkinkan setiap orang untuk mempertimbangkan bagaimana nilai-nilai mereka direpresentasikan dan tujuan berdiri dalam konteks. dengan organisasi sehingga menjadi bagian dari komitmen organisasi (R.M Yusuf & D Syarif; 2018).

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan organisasional, pada faktor personal komitmen organisasi dipengaruhi oleh sikap positif terhadap rekan kerja, sementara yang terkait dengan faktor organisasional adalah latihan tugas, pekerjaan, otonomi serta kesempatan untuk mengerahkan kemampuan yang dimiliki (Aditya Nanda Priyatama;2021). Untuk itu, Komitmen dalam organisasi memiliki perbedaan pada masing-masing organisasi. Perbedaan ini difaktori oleh beberapa penyebab:

#### 1. Karakteristik Individu

Karakteristik yang dimaksud dalam hal ini dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu karakteristik demografi dan karakteristik disposisional. Karakteristik demografi memiliki beberapa faktor penentu seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, etnis, dan masa kerja

seseorang di dalam organisasi. Selanjutnya, karakteristik disposisional lebih berfokus kepada kepribadian juga nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi. Factor karakteristik disposisional sangat besar pengaruhnya dalam mempengaruhi tingkat komitmen dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepribadian dan nilai-nilai tersebut merupakan aspek dasar dan memotivasi individu dalam bekerja. Dengan kata lain, seseorang akan menua secara alami, tetapi sikap dewasa yang dimiliki adalah pilihan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor disposisional. Di dalam organisasi yang diisi oleh individu yang memiliki nilai-nilai positif berupa integritas, loyalitas, kemauan untuk belajar, keterampilan, fleksibilitas, dan sopan santun, tentunya memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Nilai-nilai tersebut akan dominan menguasai lingkungan organisasi. Sehingga, organisasi tersebut akan didominasi oleh individu-individu yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi. Namun sebaliknya, jika organisasi diisi oleh individu-individu yang malas, tidak berintegritas, oportunistik, tidak berkemauan untuk mengembangkan diri, kaku, dan tidak sopan, akan menciptakan lingkungan kerja yang negatif. Suasana negative tersebut akan mendominasi organisasi. Dampaknya, organisasi tersebut akan diisi oleh individu-individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah (Bakri;2023)

## 2. Karakteristik Organisasi

Faktor karakteristik organisasi juga mempunyai peran penting dalam memberikan pengaruh pada tingkat komitmen dalam sebuah organisasi. Adapun komponen dalam karakter organisasi meliputi visi, misi, tujuan, struktur organisasi, desain kebijakan, dan sosialisasi kebijakan. Karakter tersebut yang membentuk tiap-tiap individu di dalam organisasi dan dampaknya dapat dilihat pada tingkat komitmen anggota terhadap organisasi tersebut. Apabila visi, misi, serta tujuan organisasi sejalan dengan para anggotanya, hal ini membentuk komitmen organisasi yang kuat dan mendalam. Semakin kuat komitmen di dalam organisasi, semakin positif pengaruhnya terhadap kelangsungan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penting untuk konsisten dalam menyesuaikan visi, misi, dan tujuan organisasi agar tetap sejalan. Namun, tiga faktor tersebut untuk membangun komitmen harus dibarengi dengan kebijakan pimpinan yang bijaksana. Dalam sebuah organisasi memang perlu untuk memiliki tujuan yang baik, tetapi juga harus diiringi dengan pengimplementasian yang didapat melalui kebijakan yang dilaksanakan dengan bijaksana (Bakri;2023)

Komitmen organisasi adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan visi, motivasi, dan pengaruh positif terhadap bawahan.

### a. Pengembangan Visi Bersama

Salah satu efek kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah pengembangan visi bersama. Kepemimpinan transformasional cenderung memotivasi bawahan dengan visi yang terang dan menantang. Dengan adanya visi yang menarik, karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan merasa memiliki tujuan yang serupa dengan organisasi. Ini meningkatkan tingkat komitmen organisasi, karena karyawan merasa memiliki kontribusi yang penting terhadap

### b. Motivasi Tinggi

Salah satu efek kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah pengembangan visi bersama. Kepemimpinan transformasional cenderung memotivasi bawahan dengan visi yang terang dan menantang. Dengan adanya visi yang menarik, karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan merasa memiliki tujuan yang serupa dengan organisasi. Ini meningkatkan tingkat komitmen organisasi, karena karyawan merasa memiliki kontribusi yang penting terhadap

c. Motivasi Tinggi

Kepemimpinan transformasional juga berdampak pada semangat tinggi di kalangan karyawan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan. Mereka memberikan dorongan, pengakuan, dan dukungan kepada bawahan mereka. Dalam suasana yang demikian, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkinerja tinggi. Semangat yang tinggi ini berhubungan erat dengan dedikasi organisasi, karena karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung memilih untuk tetap berada dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan bersama.

d. Pengaruh Positif Terhadap Bawahan

Kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif yang kuat terhadap bawahannya. Pemimpin transformatif mempengaruhi bawahannya dengan menjadi teladan yang baik dan memberikan dukungan serta pembinaan. Mereka juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana gagasan dan kontribusi karyawan dihargai. Hal ini membantu membangun kepercayaan antara pemimpin dan bawahan, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas organisasi. Bawahan yang merasakan dampak positif dari pemimpin mereka akan lebih termotivasi untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara maksimal. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Mengembangkan visi bersama, motivasi tinggi dan bawahan yang mempengaruhi secara positif adalah tiga aspek utama dari analisis ini. Mengubah pemimpin yang mampu menciptakan visi yang menarik, memotivasi karyawan dan menciptakan dampak positif dapat meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan manajemen perubahan dan mengembangkannya untuk mencapai tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi (Muh Ibnu Sina;2019).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, jika dilihat dari perspektif karyawan, perilaku kepemimpinan pada PT. Perikanan Nusantara Cabang Sorong ditinjau dari bagaimana pemimpin mempengaruhi karyawan dalam bekerja, ternyata memberikan pengaruh positif signifikan terhadap perubahan standar tingkat perilaku karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan responden yang menyatakan bahwa pemimpin mampu mengubah tingkat kedisiplinan karyawan, artinya sejalan jika ditinjau pada pernyataan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu praktik moral yang memberikan perubahan pada standar perilaku manusia. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Namun, nampaknya kepemimpinan yang terlaksana pada divisi produksi perlu untuk meningkatkan rasa nyaman dan terbuka untuk menerima kritikan, sehingga karyawan dapat memiliki sikap independensi dalam menyampaikan aspirasinya. Dampak gaya kepemimpinan di PT. Perikanan Nusantara (Persero) cabang Sorong dapat ditinjau pada rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden, dimana tanggapan positif didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai pemimpin yang

transformatif. Analisis yang didapat dari penjelasan sebelumnya mengenai perspektif karyawan terhadap kepemimpinan transformasional memberikan simpulan bahwa adanya indikasi positif pada komitmen organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Fanani Fatah Abdul, et al. "Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik," *Journal of Sector Public Inovations* 4, no.2 (2020)
- Armansyah, *Kepemimpinan transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*, Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA, 2022
- Bakri, "2 faktor Yang mempengaruhi Komitmen Organisasi".[bakri.uma.co.id](https://bakri.uma.ac.id/2-faktor-yang-mempengaruhi-komitmen-organisasi/), 5 Desember 2022. <https://bakri.uma.ac.id/2-faktor-yang-mempengaruhi-komitmen-organisasi/>, diakses tgl 9/07/2023
- Enervon, "Ini Alasan Mengapa Penting Untuk Mempertahankan Disiplin Kerja". [Enervon.co.id](https://www.enervon.co.id/article/633/ini-alasan-mengapa-penting-untuk-mempertahankan-disiplin-kerja), 9 Januari 2020. <https://www.enervon.co.id/article/633/ini-alasan-mengapa-penting-untuk-mempertahankan-disiplin-kerja>, diakses tgl 9/07/2023
- Kosasih, A dan Rachmatullah A, *Kepemimpinan Transformasional: Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu*, Tangerang: Indigo Media, 2020
- Kurniawan, Hendra. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Berau Karya Indah Di Surabaya Melalui Motivasi kerja," *Skripsi* (Surabaya: Jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, 2011)
- Makmuriana, Lestari, *Kepemimpinan Transformasional*, Penerbit NEM, 2021
- Muryati, *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022
- Priyatama, Nanda Aditya, *Gugus Kendali Mutu Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Pegawai*, Jawa timur: CV. PENERBIT QIARA MEDIA, 2021
- Saleh, Mahadin, *Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai*, Makassar: Aksara Timur, 2018
- Sina, Ibnu Muhammad, "Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi," *Skripsi* (Jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2019)
- Wilanda. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi," *Skripsi* (Yogyakarta:UPN, 2013).
- Yusuf, R M dan Syarif D, *Komitmen Organisasi*, Makassar: Nas Media Pustaka, 2018
- Zulkarnain, *Analisis Fungsi Manajemen Pengarahan Terhadap Penerapan MAKP*, Sumatera Barat: CV. AZKA PUSTAKA, 2022.
- Ahadi, Ahadi & Pracoyo, Antyo. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Divisi Operasional Pt. Bank X). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*. 19. 51. 10.35384/Jkp.V19i1.341.
- Armansyah, Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 2. 90-94. 10.30606/Hirarki.V2i1.334.
- Budi, Gede & Mujiati, Ni. (2020). Peran Mediasi Komunikasi Atas Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Pembangunan Daerah Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 9. 1190. 10.24843/Ejmunud.2020V09.I03.P19.
- Christ, Jonathan & Mardiana, Tri & Sutanto, Hery. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja



Karyawan: (Studi Pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta). *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*. 5. 10.36636/Dialektika.V5i2.463.

Manggara, Gema. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Dikala Terbit Berdua). *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*. 547-569. 10.55916/Frima.V0i3.321.