

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Mustika Ratu Jakarta Timur

Ahmad Sonjaya¹, Diah Nur Aini², Naswardi^{3*}, Novita Kusuma Maharani⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta, 13830, dan Indonesia

co-author: naswardi@uhamka.ac.id

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi di PT Mustika Ratu di Jakarta Timur. Kepemimpinan transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan, dan standar serta nilai-nilai yang diikuti di tempat kerja tercermin dalam budaya perusahaan. Komitmen organisasi sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui keterkaitan antara faktor independen (budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional) dan variabel dependen (komitmen organisasi), pekerja PT Mustika Ratu diberikan kuesioner untuk dilengkapi. Untuk menguji data yang dikumpulkan, analisis regresi linier berganda digunakan. Komitmen organisasi diperkuat dan dirangsang oleh kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi.

Kunci:Budaya Organisasi ; Kepemimpinan Transformasional ; Komitmen Organisasi ; PT Mustika Ratu Jakarta Timur

Abstract. The purpose of this study is to ascertain how organizational culture and transformational leadership affect organizational commitment at PT Mustika Ratu in East Jakarta. Transformational leadership inspires and motivates employees, and the standards and values followed in the workplace are reflected in the company culture. Organizational commitment is crucial for boosting employee loyalty and performance. To determine the link between independent factors (organizational culture and transformational leadership) and dependent variables (organizational commitment), PT Mustika Ratu workers were given a questionnaire to complete. To test the collected data, multiple linear regression analysis is employed. Organizational commitment is strengthened and stimulated by transformative leadership and organizational culture.

Keywords: Organizational Culture ; Organizational Commitment ; Transformational Leadership ; PT Mustika Ratu East Jakarta

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan berdampak pada keberhasilan agensi atau organisasi. Setiap perusahaan harus memiliki komitmen kepada karyawannya. Karyawan, sumber daya manusia perusahaan yang

paling berharga, memiliki dampak yang signifikan pada tingkat keberhasilannya. Oleh karena itu, untuk menjaga keseimbangan semua orang di perusahaan, perusahaan harus dapat memperluas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan membutuhkan pekerja yang berpengalaman. Karyawan harus dapat bekerja secara profesional karena bisnis memiliki tujuan yang harus dipenuhi. Karyawan harus mendedikasikan diri mereka untuk organisasi jika mereka berharap untuk mencapai tujuan mereka. Tingkat tanggung jawab yang tinggi sangat terkait dengan produktivitas. (Setiawan dkk, 2023).

Memiliki karyawan yang berkualitas tinggi adalah salah satu hal yang membuat perusahaan lebih kompetitif dan juga penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dan pencapaian visi serta tujuan organisasi dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang tinggi dan kemampuan mereka untuk bekerja secara mandiri maupun kolaboratif. Bekerja dalam kelompok memerlukan kerjasama, berbagi pengetahuan, tujuan bersama, dan komunikasi yang baik. Pemberi kerja membutuhkan karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. (Syarief et al., 2017).

Sumber daya manusia perusahaan adalah salah satu aset terpentingnya. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi bisnis, manajemen sumber daya manusia, atau HRM, merupakan pola manajemen yang baik yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Di Era Global, tujuan orang yang terus berubah terkait erat dengan persaingan ketat di antara banyak bisnis. Oleh karena itu, diperlukan program reformasi yang dapat menangani semua masalah yang dihadapi dunia modern. Operasi SDM, seperti pengadaan (dari perekrutan hingga pemilihan), orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, penilaian, dan banyak lagi, semuanya termasuk dalam strategi SDM. Perencanaan, audit kuantitatif dan kualitatif, dan pengembangan budaya perusahaan yang sesuai juga terhubung dengannya. (Mu'tafi, 2020)

Banyak faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan, memengaruhi dedikasi mereka kepada perusahaan. Kinerja organisasi akan ditingkatkan oleh kepemimpinan transformasional. Ini tidak sama dengan kepemimpinan yang dimaksudkan untuk mempertahankan status quo. (Christ et al., 2020) Pemimpin memiliki efek langsung pada pengikut mereka, dan pekerja di bawah kepemimpinan transformasional mungkin terinspirasi untuk lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada hobi mereka. Para pemimpin dapat membantu orang lain dalam berbagai cara. (Munawar et al., 2023).

Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional adalah dua elemen penting yang berdampak besar pada komitmen organisasi. Di saat persaingan yang semakin ketat, organisasi harus memberikan penekanan yang sama pada membangun hubungan yang kuat antara anggota tim dan pemimpin seperti yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan jangka pendek. Orang dapat terinspirasi dan termotivasi oleh kepemimpinan transformasional, yang dapat memotivasi mereka untuk melakukan lebih dari tugas yang diberikan.

Sebagian besar karyawan menunjukkan sikap acuh tak acuh dan tidak tertarik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, menurut hasil pengamatan. Ini adalah hasil dari praktik kepemimpinan yang buruk dan budaya perusahaan yang buruk. Karyawan merasa tidak dapat menyesuaikan diri secara emosional dengan pekerjaan mereka karena jumlah pekerjaan lebih besar daripada jumlah karyawan. Selain itu, beberapa pekerja mungkin tidak memahami atau mematuhi prinsip-prinsip inti perusahaan, yang meliputi kreativitas, kejujuran,

dan fokus pada pelanggan. Mereka sering merasa diberdayakan namun ditolak kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka. Mereka tidak dapat merasa terlibat dan berdedikasi pada perusahaan sebagai konsekuensinya, yang dapat menyebabkan perilaku karyawan yang tidak konsisten dengan budaya kerja yang diinginkan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional di PT Mustika Ratu Jakarta Timur memainkan peran krusial dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang bersifat transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi timnya untuk berkontribusi lebih dari sekadar tanggung jawab dasar mereka. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, kepemimpinan ini mendorong karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap visi perusahaan. Budaya organisasi yang terbuka dan inklusif memperkuat rasa solidaritas dan keterikatan, sehingga meningkatkan tingkat komitmen karyawan. Oleh karena itu, diharapkan kinerja dan kesuksesan jangka panjang PT Mustika Ratu akan didorong oleh sinergi antara kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi yang sehat.

2. Landasan Teori

2.1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Saputra et al., (2023) Proses di mana seorang pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengubah nilai, keyakinan, dan kemampuan mereka agar lebih sesuai dengan tujuan dan kepentingan mereka dalam kaitannya dengan perusahaan dikenal sebagai kepemimpinan transformasional.

menurut Winahyu & Nurhasanah, (2019) Kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi, kebiasaan, dan nilai-nilai pengikutnya untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan transformasional.

Menurut Armiyanti et al., (2023) Kapasitas untuk menginspirasi dan membayangkan adalah komponen kunci dari kepemimpinan transformatif yang mapan. Dalam situasi ini, pemimpin transformasional memimpin dan memengaruhi anggota staf dengan menyajikan visi yang memperluas pengetahuan dan pemahaman mereka tentang pentingnya kinerja, nilai, dan tujuan perusahaan.

Menurut Suwatno (2019) Keyakinan diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka memotivasi pekerja yang mengalami kepemimpinan transformasional untuk melampaui panggilan tugas.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Sri Hastutik, (2021).Budaya suatu organisasi dibentuk oleh nilai, keyakinan, dan konsep yang dipegang oleh masing-masing anggota. Banyak elemen, seperti pasar, sejarah, teknologi, strategi, demografi karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya nasional, dapat berdampak pada budaya perusahaan. Budaya organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sistem, kepercayaan, tradisi, bahasa, dan visi.

Menurut Sumartik *et al.*, (2022) Ungkapan "budaya organisasi" juga menggambarkan bagaimana sumber daya manusia bertindak di dalam perusahaan. Sikap, gagasan, dan tindakan yang diturunkan ke generasi berikutnya berdampak pada perilaku tersebut.

Menurut Alfian & Susanti, (2023). Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang diciptakan oleh manajer dan karyawan, budaya organisasi kadang-kadang ditetapkan dan digunakan dalam kegiatan kerja.

Menurut Gareth R. Jones (2020) Salah satu karakteristik yang membedakan satu organisasi dari yang lain adalah budaya organisasinya, yang merupakan seperangkat nilai-nilai bersama yang diadopsi semua anggota untuk menciptakan kerangka kerja makna bersama.

2.3. Komitmen Organisasi

Menurut Griffin, Philips, dan Gully (2017) (dalam Promsri 2018) Fakta bahwa komitmen organisasional, juga dikenal sebagai "komitmen organisasional", adalah sikap yang menunjukkan seberapa terikat seseorang dengan organisasinya. Seseorang yang sangat berdedikasi kemungkinan besar akan menganggap dirinya sebagai anggota yang setia.

Menurut Wardhana, (2021). Komitmen terhadap suatu organisasi ditandai dengan keinginan yang kuat untuk bergabung dengannya, kemauan untuk bekerja keras untuk mencapainya, dan keyakinan dan pemahaman tentang nilai-nilai dan tujuannya. Selain itu, menunjukkan komitmen seseorang terhadap bisnis adalah usaha jangka panjang.

Menurut Natasha & Ruswanti, (2022) Keinginan seorang karyawan untuk tetap bersama perusahaan dikenal sebagai komitmen organisasi, dan itu ditunjukkan dengan dedikasi dan perilaku aktif mereka.

Menurut Binar dkk. (2021) Kondisi psikologis individu yang dikaitkan dengan keyakinan yang kuat, penerimaan tujuan dan cita-cita organisasi, kesiapan untuk bekerja untuk organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dikenal sebagai komitmen organisasi.

Menurut yusuf dan Syarif (2018) Sikap loyalitas karyawan kepada perusahaan dikenal sebagai komitmen organisasi, dan itu ditunjukkan oleh keinginan mereka untuk tetap bekerja, berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, dan tidak pernah merasa perlu berhenti karena alasan apa pun.

2.4. Rumusan Hipotesis

hipotesis adalah alat yang sangat berguna untuk menunjukkan kebenaran atau kebohongan dengan cara yang tidak terpengaruh oleh nilai dan pendapat peneliti yang membuat dan mengujinya.

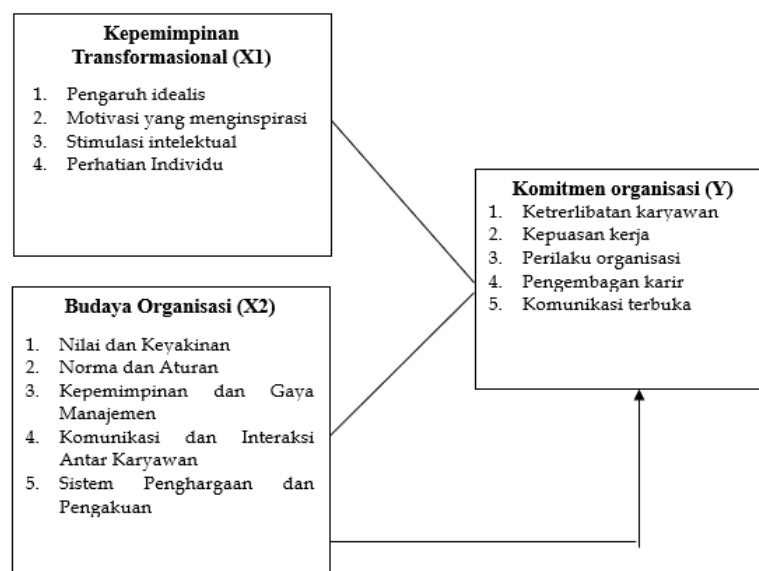
Hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut sesuai dengan penjelasan yang telah diberikan sebelumnya:

H1 : Komitmen organisasi kepada PT Mustika Ratu (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1).

H2 Komitmen organisasi kepada PT Mustika Ratu (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X2).

H3 : Komitmen organisasi PT Mustika Ratu dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



Sumber : Data diolah Penulis (2024)

3. Metode Penelitian

Metodologi penelitian yakni tahap yang sangat penting dalam mengatasi tantangan dalam sebuah studi. Hal ini dikarenakan metodologi penelitian mencakup serangkaian protokol yang kemudian diterapkan untuk memilih instrumen analisis dan pemrosesan yang tepat untuk pemeriksaan data. Seperti yang dijelaskan oleh Sahir (2022), metodologi penelitian adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mengungkap fenomena dalam sebuah penelitian. Penyelidikan ini mengadopsi paradigma investigasi kuantitatif. Investigasi kuantitatif merupakan metodologi sistematis untuk meneliti fenomena melalui pengumpulan data yang dapat diukur, yang kemudian dianalisis melalui metodologi statistik, matematis, atau komputasi (Amelia et al., 2023). Dalam konteks penelitian ini, penulis mengidentifikasi dua kategori variabel yang berbeda: variabel independen (X), yang berfungsi sebagai faktor penyebab, dan variabel dependen (Y), yang mewakili hasil atau efek yang diukur. Judul penelitian, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasi, telah dimodifikasi untuk mencerminkan bidang-bidang ini. Kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengukur setiap variabel. (Sutarman, 2022). Teknik pengumpulan data meliputi observasi dan kuesioner yang dikirimkan langsung kepada responden. Data yang diperoleh kemudian diuji validitas dan reliabilitas menggunakan metode Pearson Correlation untuk menilai keakuratan instrument pengukuran

4. Hasil and Pembahasan

4.1. Hasil

Penelitian ini melibatkan 110 pekerja tetap sebagai sampel. Dalam hal ini, karakteristik responden bertujuan untuk menjelaskan identifikasi responden berdasarkan sampel studi yang diidentifikasi. Karakteristik responden juga digunakan untuk menentukan jenis sampel penelitian.

4.1.1. uji validitas

Tabel 1
Hasil Pemeriksaan Validitas x_1

pernyataan	R Hitung	Sig	R Tabel	Keterangan
<i>Butir 1</i>	0,725	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 2</i>	0,789	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 3</i>	0,725	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 4</i>	0,710	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 5</i>	0,527	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 6</i>	0,620	0,000	0,185	<i>Valid</i>

Sumber: data diolah SPSS statistics 26.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item dalam uji validitas kepemimpinan transformasional adalah sah karena perhitungan total r dari uji validitas kepemimpinan transformasional > tabel r adalah 0,185.

Tabel 2
Hasil Pemeriksaan Validitas x_2

pernyataan	R Hitung	Sig	R Tabel	Keterangan
<i>Butir 1</i>	0,628	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 2</i>	0,711	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 3</i>	0,777	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 4</i>	0,661	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 5</i>	0,504	0,000	0,185	<i>Valid</i>
<i>Butir 6</i>	0,725	0,000	0,185	<i>Valid</i>

Sumber: data diolah SPSS statistics 26.0

Semua pertanyaan budaya adalah sah, menurut tabel uji validitas budaya organisasi, yang menyatakan bahwa nilai keseluruhan tes harus lebih dari 0,185.

Tabel 3
Hasil Pemeriksaan Validitas Y

pernyataan	R Hitung	Sig	R Tabel	Keterangan
y_1	0,754	0,000	0,185	<i>Valid</i>
y_2	0,817	0,000	0,185	<i>Valid</i>
y_3	0,850	0,000	0,185	<i>Valid</i>
y_4	0,825	0,000	0,185	<i>Valid</i>
y_5	0,851	0,000	0,185	<i>Valid</i>

Sumber: data diolah SPSS statistics 26.0

Uji Validitas Komitmen Organisasi yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa hasil keseluruhan tes harus lebih dari 0,185. Ini menunjukkan validitas setiap komponen dalam pertanyaan komitmen organisasi.

4.1.2. uji Reabilitas

Tes statistik Cronbach's Alpha digunakan untuk mengevaluasi keandalan penelitian. Jika tanggapan terhadap pernyataan pada kuesioner tetap konstan atau stabil sepanjang waktu, konstruksi atau variabel dianggap dapat dipercaya.

Tabel 4
Hasil Pemeriksaan Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
kepemimpinan transformasional (x_1)	0,776	0,60	<i>reliabel</i>
budaya organisasi (x_2)	0,749	0,60	<i>reliabel</i>
Komitmen organisasi (Y)	0,877	0,60	<i>reliabel</i>

Sumber: data diolah SPSS statistics 26.0

Setiap item pernyataan dapat dianggap sah karena variabel budaya organisasi memiliki nilai α 0,749, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai α 0,776, dan variabel komite organisasi memiliki nilai α 0,877. Skor "Alpha Cronbach" untuk ketiga variabel ini lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan atau memenuhi standar.

4.1.3. analisis penyebaran kuisioner

Tabel 5
Indikator Kepemimpinan Transformasional (X1)

no	pertanyaan	jumlah	rata - rata
1	Visi masa depan manajer saya jelas dan optimis.	421	3,83
2	Manajer saya memberikan dukungan dan dorongan untuk pengembangan diri.	441	4,01
3	Manajer memberikan motivasi dan mengakui karyawan	418	3,8
4	Manajer saya memberikan dukungan yang diperlukan untuk membangun partisipasi dan kerja sama diantara anggota tim	402	3,65
5	Manajer saya memahami prinsipnya dengan baik dan menerapkannya	407	3,7
6	Manajer saya secara konsisten menunjukkan sikap yang menghormati semua anggota tim	407	3,7
Rata - rata		416	3,78

Sumber: Data Kuesioner 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa kekuatan relatif pada point ke-2 dengan nilai rata-rata 4,01 dengan pernyataan "Manajer saya memberikan dukungan dan dorongan untuk pengembangan diri." Sedangkan kelemahan relatif terdapat pada poin ke-4 dengan nilai rata-rata 3,65 yaitu mengenai pernyataan "Manajer saya memberikan dukungan yang diperlukan untuk membangun partisipasi dan kerja sama diantara anggota tim". Sedangkan ukuran rata-rata keseluruhan dari variabel kepemimpinan Transformasional adalah 3,78.

Tabel 6
Indikator Budaya organisasi (X2)

No	Pertanyaan	Jumlah	Rata - Rata
----	------------	--------	-------------

1	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil; menyelesaikan pekerjaan adalah prioritas utama.	413	3,75
2	Komitmen terhadap inovasi dan pengembangan adalah ikatan yang menyatukan organisasi.	407	3,7
3	Aturan dan kebijakan formal membentuk ikatan organisasi.	407	3,7
4	Bisnis percaya bahwa kasih sayang, kerja tim, pengabdian karyawan, dan pengembangan sumber daya manusia adalah kunci kesuksesan..	409	3,71
5	Mengelola, mengatur, atau menjalankan efisiensi adalah beberapa contoh dari kepemimpinan organisasi.	390	3,54
6	Keterlibatan, transparansi, kepercayaan, dan pertumbuhan manusia yang tinggi adalah perhatian utama organisasi.	412	3,74
Rata - rata		406	3,69

Sumber: Data Kuesioner 2024

Dengan pernyataan, "Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil," kekuatan relatif pada point ke-1 memiliki nilai rata-rata 3,75, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.22. Pertanyaan "Kepemimpinan dalam organisasi umumnya dianggap sebagai contoh dalam mengkoordinasikan, mengatur atau menjalankan efisiensi" menunjukkan kelemahan relatif, dengan nilai rata-rata 3,54 pada poin kelima. Namun, ukuran rata-rata keseluruhan variabel Budaya Organisasi adalah 3,69.

Tabel 7
Indikator Komitemen Organisasi

No	Pertanyaan	Jumlah	Rata - Rata
1	Saya memiliki komitmen efektif yang kuat untuk terus maju dengan organisasi ini	424	3,85
2	Saya merasa memiliki keterikatan dengan organisasi	425	3,86
3	Saya memiliki pengalaman dalam suatu organisasi secara konsisten dengan harapan harapan	425	3,86
		425	3,86

No	Pertanyaan	Jumlah	Rata - Rata
4	Saya memiliki sikap loyal dalam organisasi dalam kemajuan organisasi		
5	Saya merasa ada kesempatan untuk maju dalam karir di organisasi ini.	410	3,72
Rata - rata		421	3,83

Sumber: data kuisioner 2024

Tabel yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa ada kelemahan relatif pada titik 2, 3, dan 4, dengan nilai rata-rata masing-masing 3, 86 dan 3, 72, pada titik 5. Skor rata-rata total variabel komitmen organisasi adalah 3, 83.

4.1.5. Statistik deskriptif

Tabel 8
Uji Statistik Deskriptif

Descriptive statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Devition
Kepemimpinan transformasional	110	13	30	22.69	3.222
Budaya organisasi	110	14	30	22.16	3.275
Komitmen organisasi	110	10	25	19.17	3.440
Valid (listwise)	110				

Sumber: Data diolah melalui SPSS 26.0

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan alat SPSS versi 26.0 adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki rata-rata 22,69 dan standar deviasi 3,222, data menampilkan nilai terendah 13 dan tertinggi 30.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) Dengan rata-rata 22,16 dan standar deviasi 3,275, data menampilkan nilai terendah 14 dan nilai tertinggi 30.
3. Komitmen organisasi (Y) memiliki rata-rata 19,17 dan standar deviasi 3,440, dengan nilai terendah 10 dan tertinggi 25.

4.1.6. uji normalitas

Tabel 9
Uji normalitas

One sample kolmogorov – smirnov test		
N		110
Normal parameters	Mean	.0000000
	Std. devition	3.19546699
Most extreme differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	negative	.059
Test statistic		.083
Asymp sig (2 – tailed)		.060
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		
c. Liliefors signifacance correction		

Nilai Asymp ditampilkan dalam hasil pemrosesan data. Nilai hasil adalah $>0,05$ ($0,060 \geq 0,05$), dan sig dua sisi adalah 0,060, menunjukkan bahwa data didistribusikan normal.

4.1.7. uji multikolinearitas

Tabel 10
uji multikolinearitas

a. Dependent Variable: komitmen organisasi								
coefficients								
Model		Unstandardized B	Coefficient Std.error	Standardized Coefficient Beta	t	sig	Colinerity Tolerance	Statistik VIF
1	constant	8.681	2.574		3.372	.001		
	Kepemimpinan transformasional	.251	.104	.201	2.057	.042	.844	1.188
	Budaya organisasi	.254	.103	.242	2.471	.015	.844	1.188

Menurut tabel sebelumnya, variabel budaya organisasi (X2) dan kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai toleransi 0,844, menunjukkan bahwa keduanya melampaui 0,10 atau $0,844 > 0,10$. Sementara itu, faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (X2) dan variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai 1,184, menunjukkan bahwa $1,184 < 10$ atau $VIF < 10$. Akibatnya, multikolinearitas tidak ditunjukkan oleh data ini.

4.1.8. regresi linier berganda

Tabel 11
Regresi linier berganda

Model		Unstandardized B	Coefficient Std.error	Standardized Coefficient Beta	t	sig
1	constant	8.681	2.574		3.372	.001
	Kepemimpinan transformasional	.251	.104	.201	2.057	.042
	Budaya organisasi	.254	.103	.242	2.471	.015
a. Dependent variable : komitmen organisasi						

Source: Penelitian Data SPSS 26 (2024)

Berikut hasil tabel diatas menunjukkan model persamaan regresi linier :

$$Y = 8,681 + 0,215X_1 + 0,254 X_2 \text{ dapat diartikan :}$$

1. Komitmen organisasi (Y) PT Mustika Ratu Jakarta Timur dinilai sebesar 8.681 jika variabel independen X1 (Kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Budaya Organisasi) tetap sama atau tidak memiliki nilai.
2. Variabel transformasional kepemimpinan (X1) adalah 0,215, artinya ketika komitmen organisasi (Y) meningkat, variabel transformasional kepemimpinan (X1) juga akan meningkat. Dinyatakan sebaliknya, jika budaya organisasi tetap sama, peningkatan satu unit dalam variabel kepemimpinan transformasional akan menghasilkan dampak 0,215 pada komitmen organisasi. Ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen organisasi.
3. Nilai 0,254 untuk variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan bahwa peningkatan X2 akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi (Y). Artinya, dengan asumsi kepemimpinan transformasional tetap konstan, peningkatan 1 unit variabel budaya organisasi akan berdampak sebesar 0,254 pada komitmen organisasi. Ini menunjukkan bagaimana tingkat komitmen karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi

4.1.9. analisis koefisien korelasi

Tabel 12

analisis koefisien korelasi x1 dan Y

correlations			
		Kepemimpinan transformasional	Komitmen organisasi
Kepemimpinan transformasional	Pearson correlations	1	.296**
	Sig (2 – tailed)		.002
	N	110	110
Komitmen organisasi	Pearson correlations	.296**	1
	Sig (2 – tailed)	.002	
	N	110	110

Correlation is significant 0,01 (2 – tailed)

Ada hubungan sederhana antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, menurut panduan interpretasi dan tabel nilai korelasi untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,296. "0,20 hingga 0,399" adalah kisaran nilai korelasi.

Tabel 13
analisis koefisien korelasi x2 dan Y

correlations			
		Budaya organisasi	Komitmen organisasi
Budaya organisasi	Pearson correlations	1	.321**
	Sig (2 – tailed)		.001
	N	110	110
Komitmen organisasi	Pearson correlations	.321**	1
	Sig (2 – tailed)	.001	
	N	110	110

Correlation is significant 0,01 (2 – tailed)

Ada hubungan sederhana antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh panduan interpretasi dan nilai korelasi tabel 0,321 untuk budaya organisasi, yang berada dalam kisaran "0,20 hingga 0,399"

4.1.10 koefisien determinasi

Tabel 13
analisis koefisien determinasi

Model summary				
Model	R	R square	Adjusted square	Std.error The estimate
	.370	.137	.121	3.225
A. Predictor (constan) : budaya organisasi , kepimpinan transformasional				
B. dependent variabel : komitmen organisasi				

Menurut tabel, yang memiliki nilai R Square 0,137, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional menyumbang 13,7% dari variabel komitmen organisasi, sedangkan komponen lain yang tidak tercakup dalam penelitian menyumbang 86,3%.

4.1.11. uji parsial

Tabel 14
Uji parsial

Model		Unstandardized B	Coefficient Std.error	Standardized Coefficient Beta	t	sig
1	constant	8.681	2.574		3.372	.001
	Kepemimpinan transformasional	.251	.104	.201	2.057	.042
	Budaya organisasi	.254	.103	.242	2.471	.015
a. Dependent variable : komitmen organisasi						

Mempertimbangkan informasi dalam tabel sebelumnya, berikut ini dapat disimpulkan:

1. T hitung lebih tinggi dari tabel T ($2.057 > 1.982$), dan variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan $0.042 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, seperti yang dibuktikan dengan penolakan H_01 dan penerimaan H_{a1} .
2. Perhitungan T lebih tinggi dari tabel T ($2,471 > 1,982$), dan variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan $0,015 < 0,05$. H_{a2} disetujui, tetapi H_02 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

4.1.12 uji simultan

Tabel 15
Uji simultan

ANOVA					
	Sum of squares	df	Mean square	f	Sig
Regression	176.718	2	88.359	8.495	.000
Residual	1113.000	107	10.402		
Total	1289.718	109			
a. Dependent variable : komitmen organisasi					
b. Constanta : kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi					

Data yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh elemen kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara

umum. Dengan level yang signifikan di bawah 0,05 dan nilai 0,000, jumlah F lebih besar dari tabel F.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang menguntungkan pada komitmen organisasi, dengan koefisien regresi x_1 memiliki nilai 0,215, atau 21,5%. Dengan kata lain, dedikasi organisasi tertentu akan dipengaruhi secara positif oleh pertumbuhan variabel lain. Nilai t-hitung 2,057 lebih besar dari nilai t-tabel 1,982, dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah $0,042 < 0,05$ signifikan untuk Komitmen Organisasi (Y). Terbukti bahwa komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformatif. Akibatnya, hipotesis H_1 diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Angka signifikan itu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang lebih kuat menunjukkan kontribusi yang lebih besar untuk meningkatkan komitmen organisasi di tempat tersebut.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan Koefisien regresi x_2 sebesar 0,25,4 atau 25,4% menunjukkan bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi komitmen organisasi dengan cara yang menguntungkan. Dengan kata lain, meningkatkan variabel budaya organisasi akan mengarah pada pekerjaan berkualitas lebih tinggi untuk komitmen organisasi jika semua faktor independen lainnya tetap konstan. Nilai signifikansi 0,015 kurang dari 0,05 dan nilai t-count 2,471 lebih tinggi dari t-table 1,982, menunjukkan bahwa budaya organisasi (x_2) memiliki dampak yang signifikan pada komitmen organisasi (Y). H_0 dilarang, namun H_2 diizinkan. Hal ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi PT Mustika Ratu Jakarta Timur. Angka signifikan menunjukkan bahwa budaya yang lebih baik dalam suatu organisasi berkorelasi positif dengan kontribusinya terhadap peningkatan komitmen organisasi terhadap lingkungannya.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Studi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar dan manfaat bagi komitmen organisasi PT Mustika Ratu Jakarta Timur. Studi ini menggunakan tujuh belas item kuesioner untuk menilai tiga faktor: kepemimpinan transformasional (X_1), komitmen organisasi (Y), dan budaya organisasi (X_2). Dengan nilai $0,000 < 0,05$, temuan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi (Y). F-table 3.08 kurang dari F-count 8.495. Ini menggambarkan bagaimana keduanya sangat meningkatkan komitmen organisasi. Menurut penelitian ini, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berdampak pada komitmen pekerja di PT Mustika Ratu Jakarta Timur. Akibatnya, faktor-faktor tersebut harus dipertimbangkan untuk meningkatkan komitmen organisasi pekerja.

5. Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan analisis:

1. Komitmen organisasi karyawan di PT Mustika Ratu Jakarta Timur meningkat sebagai hasil dari kepemimpinan transformasional. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di tempat kerja berdampak langsung pada tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang lebih kuat di tempat kerja lebih kuat terkait dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih besar.
2. Komitmen organisasi karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi PT Mustika Ratu Jakarta Timur. Keterlibatan organisasi karyawan dan budaya perusahaan yang lebih sukses memiliki korelasi yang kuat, menurut penelitian. Dengan kata lain, komitmen organisasi meningkat lebih banyak ketika budaya perusahaan lebih kuat.
3. Komitmen organisasi karyawan di PT Mustika Ratu Jakarta Timur dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi secara keseluruhan dan gaya kepemimpinan transformasional.

6. saran

Penulis ingin menawarkan rekomendasi berikut kepada personel PT Mustika Ratu Jakarta Timur mengenai budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi mengingat temuan tersebut di atas:

1. Untuk membantu manajer dan eksekutif menjadi lebih mahir dalam kepemimpinan transformasional, organisasi mungkin menawarkan pelatihan khusus kepada mereka. Komitmen karyawan harus ditingkatkan melalui pemberdayaan, inspirasi, dan motivasi.
2. Organisasi (perusahaan) harus membuat dan menyebarkan nilai-nilai dan visi yang kuat yang sejalan dengan keinginan karyawan dalam budaya organisasi. Karyawan akan lebih merasa terlibat dengan tujuan perusahaan jika tujuan tersebut jelas dan disepakati bersama. Rasa keterlibatan dan kepemilikan karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang memungkinkan komunikasi dan kerja sama. Ini juga akan membantu membangun lingkungan kerja di mana orang bersatu dan menghargai satu sama lain. Selain itu, ada potensi untuk meningkatkan budaya tempat pekerja dihargai atas pencapaian mereka. Penghargaan yang tulus terhadap pekerjaan karyawan akan membuat mereka lebih berdedikasi kepada perusahaan.
3. Karyawan akan lebih terdorong untuk mendukung kesuksesan perusahaan jika mereka yakin perspektif mereka dihormati. Hal ini dikarenakan mereka akan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan merasa lebih bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Referensi

- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Christ, J., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional,

- Komitmen Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 220–229. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.463>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Munawar, F., Ependi, M., & Wildan, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi: Studi Pada Tendik Uin Bandung. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 115–124. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.27932>
- Natasha, G., & Ruswanti, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 533–560. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.302>
- Promsri, C. (2018). More or Less Organizational Commitment: the Comparison Between Executives and Non-Executives At a Public Bank in Thailand. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 2(02), 448–455. www.ijebmr.com
- Saputra, D. T., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Aneka Metal Industri Klaten. *Inovasi*, 10(1), 122. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p122-130.30405>
- Setiawan dkk, (2023) MSEJ, 4(6) 2023: 9913-9925. (2024). The Influence Of Organizational Justice And Organizational Culture On Organizational Commitment Of The Regional Disaster Management Agency (BPBD) Of West Java Province. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9913–9925. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sri Hastutik, D. (2021). *Budaya organisasi dan komitmen kerja*. August, 191.
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- Wardhana, A. (2021). *Konsep Komitmen Organisasional*. *Pengantar Ilmu Manajemen*. October, 197–206.
- Winahyu, P., & Nurhasanah, T. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dan lingkungan kerja (Pawestri)*. 4(1), 34–46.