
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi)

The Influence of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Teamwork on Organizational Commitment (Study on CV. Alfazza Abadi)

Merlinnia Sandra Dewi^{1*}, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

(*)Email Korespondensi: merlinnia13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada CV Alfazza Abadi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Alfazza Abadi yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling/saturated sampling. Hasil penelitian ini adalah 1). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 2). Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 3). Kinerja tim tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 4). Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Budaya organisasi; Kerja tim; Komitmen Organisasional

Abstrack

This study aims to determine how the influence of transformational leadership, organizational culture, and teamwork on organizational commitment at CV Alfazza Abadi. This type of research is quantitative with the research instrument using a questionnaire. The population used is all employees of CV Alfazza Abadi, totaling 50 people. The sampling technique used in this study is a non-probability sampling technique. The sampling technique used is total sampling/saturated sampling. The results of this study are 1). Transformational leadership has a positive effect on organizational commitment. 2). Organizational culture has no positive effect on organizational commitment 3). Team performance has no positive effect on organizational commitment. 4). Transformational leadership, organizational culture, and teamwork simultaneously have a significant effect on organizational commitment.

Keywords: Transformational Leadership; Organizational Culture; Team Work; Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Persaingan yang meningkat pesat di berbagai pasar termasuk pada industri konstruksi telah mendesak organisasi untuk fokus pada karyawan mereka dan memastikan komitmen mereka di tempat kerja. Industri konstruksi merupakan industri berbasis proyek dimana setiap proyek membutuhkan orang yang berbeda-beda sesuai dengan pengetahuan, keahlian, kompetensi dan pengalamannya. Kolaborasi antar individu mempengaruhi hubungan dan akhirnya menggambarkan kemampuan untuk bekerja sama. Menurut (Azmy 2012; (Dhurup et al., 2016), kerja tim dan tradisi budaya konstruksi merupakan hal-hal penting yang dapat memastikan keberhasilan penyelesaian suatu proyek. Untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi juga diperlukan komitmen organisasi serta gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan dalam organisasi.

Komitmen organisasi dianggap sebagai salah satu tujuan terpenting dari setiap organisasi untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan jalannya perusahaan. (Darsana & Putra, 2017) menyatakan sebuah organisasi perlu membenahi diri untuk menuju organisasi yang lebih efektif agar sumber daya manusia bisa bekerja lebih baik lagi. Komitmen organisasi itu sendiri adalah rasa untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan berusaha dengan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi. Menurut (Dhurup et al., 2016) adanya komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu menurut Tripathy dalam (Hanaysha & Tahir, 2016) menunjukkan bahwa seorang karyawan yang berkomitmen pada pekerjaan dan karirnya memiliki sedikit niat untuk mengambil cuti atau berhenti, cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, dan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi.

Peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi tidak lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Menurut (Simanjuntak, 2017) komitmen seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajerial para pimpinan. Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan hubungan Pengaruh pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dengan indikator kepercayaan, kekaguman, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpin, dan berusaha memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya dengan melebihi mereka. harapan sendiri. (Bass, 1994; (Widyacahyani et al., 2020). Menurut (Kirana et al., 2020) Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan mereka sendiri, dan mereka dapat memiliki dampak yang mendalam dan luar biasa pada pengikut mereka. Pemimpin transformasional lebih efektif karena mereka mendorong karyawan untuk menjadi kreatif.

Selain kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Rivai, 2018). Budaya di sini tidak seperti budaya secara umum dalam bentuk ras, etnis atau latar belakang individu. Di mana budaya organisasi adalah budaya yang ada dalam organisasi yang diciptakan dari masa lalu dan masih dipertahankan sehingga menjadi nilai atau norma yang berlaku di dalamnya, misalnya emosional dan psikologis yang mencakup moral, sikap dan level karyawan produktivitas karyawan. Sering kali orang tidak komitmen terhadap organisasinya dikarenakan mereka tidak merasa cocok dengan budaya yang ada didalamnya. sehingga secara tidak langsung budaya organisasi sangat berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen pada organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana orang menetapkan tujuan pribadi, melakukan tugas, dan mengelola sumber daya secara profesional untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi mempengaruhi cara berpikir orang secara sadar, mengambil keputusan dan melihat, merasa dan bertindak (Hansen dan Wernerfelt, 1989; Schein, 1990; Lok, 2003 dalam (Siswatiningsih et al., 2019).

Menurut Ooko, 2013 dalam (Hanaysha, 2016b) Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Saat ini, manajer di beberapa organisasi membuat lebih banyak penugasan tim kepada karyawan dengan tujuan untuk memperkuat pengetahuan mereka dan meningkatkan keterampilan profesional mereka. Bekerja dalam tim memungkinkan karyawan untuk bekerja sama, meningkatkan keterampilan individu, dan memberikan umpan balik praktis tanpa membuat konflik apa pun di antara anggota mana pun. (Brinkley et al., 2017) mengatakan kinerja tim memang merupakan strategi yang sangat penting untuk kelancaran operasional organisasi karena anggota tim meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dengan bekerja dalam tim, dan ini mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi.

CV. Alfazza Abadi adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi di wilayah Bantul, Yogyakarta, dan sekitarnya. CV. Alfazza Abadi dalam kegiatan operasionalnya memiliki focus dalam memberikan pelayanan jasa perencana, pengawas, dan manajemen konstruksi dalam pembangunan gedung (Building Construction) berupa perumahan, kantor, sekolah, dll. Hasil dari pengamatan saya ketika bekerja di CV Alfazza Abadi, banyak karyawan yang berangkat bekerja itu tidak menentu kadang dalam seminggu itu mereka bekerja selama lima hari atau tiga hari bahkan ada yang berangkat seminggu itu hanya sekali. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran akan komitmen organisasi kinerja para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada bagaimana cara membuat karyawan untuk memiliki suatu komitmen organisasi untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih baik lagi melalui kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim sebagai variabel bebas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada CV Alfazza Abadi

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa data numerik atau angka. Data primer adalah data yang menjadi sumber data pada penelitian ini. Data primer ini berasal dari sumber asli atau pertama. Dengan kata lain data ini diperoleh dari hasil observasi dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Alfazza Abadi yang beralamat di Desa Kayuhan Wetan, RT/RW. 004/000, Kelurahan/Desa Triwidadi, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa tingkat presensi (kehadiran) karyawan yang tidak menentu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di CV. Alfazza Abadi yang berjumlah 50 karyawan. *Nonprobability sampling* merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling/sampling jenuh karena peneliti menyebarkan angket/kuesioner kepada setiap karyawan CV. Alfazza Abadi.

HASIL

Hasil Analisis Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang karakteristik responden menurut usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Setiap karakteristik dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Uraian	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Usia	21-28	15	30
	29-36	18	36
	37-44	7	14
	>45	10	20
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	88
	Perempuan	6	12
Pendidikan Terakhir	SD	12	24
	SMP	22	44
	SMK	15	30
	S1	1	2

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai di CV. Alfazza Abadi berumur 29 - 36 tahun, sedangkan paling sedikit berumur antara 37-44 tahun yaitu sebanyak 7 karyawan. Hal tersebut dikarenakan dalam membangun sebuah konstruksi bangunan membutuhkan banyak tenaga serta fisik yang kuat, dalam umur 29 -36 masih kuat untuk melakukan banyak pekerjaan berat serta

memiliki jam kerja yang lebih (lembur) serta memiliki banyak pengalaman dengan desain arsitektur bangunan. Selain itu juga terlihat mayoritas pekerja memiliki jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Pada pembangunan sebuah konstruksi dibutuhkan tenaga laki-laki yang banyak sedangkan untuk perempuan mereka bekerja dibagian finishing saja oleh karena itu tidak terlalu banyak dibutuhkan pekerja dengan jenis kelamin perempuan. Untuk Pendidikan terakhir di CV Alfazza Abadi paling banyak merupakan lulusan dari SMP sedangkan paling sedikit adalah lulusan S1.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan untuk mengetahui validitas atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti yang dilakukan untuk menguji signifikansi dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Untuk *degree of freedom* ($df = n-2$) ($df = 50-2$, $df = 48$) dan signifikansi Alpha (α) adalah 5% (0,05), maka di dapat r-tabel sebesar 0,2787. Jika r-hitung > r-tabel, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
KT-1	0,622	0.2787	Valid
KT-2	0,657	0.2787	Valid
KT-3	0,782	0.2787	Valid
KT-4	0,895	0.2787	Valid
KT-5	0,859	0.2787	Valid
KT-6	0,841	0.2787	Valid
KT-7	0,765	0.2787	Valid
KT-8	0,804	0.2787	Valid

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung > R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari kepemimpinan transformasional adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
BO-1	0,657	0.2787	Valid
BO-2	0,661	0.2787	Valid
BO-3	0,645	0.2787	Valid
BO-4	0,668	0.2787	Valid
BO-5	0,745	0.2787	Valid
BO-6	0,841	0.2787	Valid
BO-7	0,778	0.2787	Valid
BO-8	0,852	0.2787	Valid
BO-9	0,766	0.2787	Valid
BO-10	0,769	0.2787	Valid

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung > R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari budaya organisasi adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
KTM-1	0,739	0.2787	Valid
KTM-2	0,844	0.2787	Valid
KTM-3	0,880	0.2787	Valid
KTM-4	0,860	0.2787	Valid
KTM-5	0,860	0.2787	Valid
KTM-6	0,895	0.2787	Valid

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung > R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari kerjasama tim adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
KO-1	0,856	0.2787	Valid
KO-2	0,838	0.2787	Valid
KO-3	0,812	0.2787	Valid
KO-4	0,804	0.2787	Valid
KO-5	0,871	0.2787	Valid
KO-6	0,868	0.2787	Valid

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilihat bahwa nilai R-hitung > R-tabel, yang berarti bahwa nilai uji validitas dari Komitmen organisasional adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach based on standardized items*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memberikan nilai > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini diolah menggunakan program *spss for windows 25*:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,909	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,900	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	0,920	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,917	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 6. hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kerjasam tim, dan komitmen organisasional itu memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode uji normalitas yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah *kolmogorov-Sminov (KS)*. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat probabilitas signifikan terhadap variabel, jika di atas 0,05, maka variabel tersebut normal.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85377962
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.105
	Negative	-.132
Test Statistic		.132

Asymp. Sig. (2-tailed) .030^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas diketahui bahwa hasil uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Simirnov (KS) menunjukkan nilai ASymp. Sig. (2-tailed) terlihat bahawa persamaan 1 sebesar 0.030, $0,030 > 0,05$ yang artinya residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser, yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil output SPSS uji Glejser pada variabel Dependen Komitmen Organisasi pada Tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.608	2.264		2.036	.048
	Kepemimpinan Transformasional	-.134	.067	-.354	-1.993	.052
	Budaya Organisasi	.027	.080	.082	.337	.738
	Kerjasama Tim	.031	.118	.057	.265	.792

a. Dependent Variable: ABRESID

Pada tabel Hasil uji Glejser menunjukkan semua variabel independent memiliki tingkat signifikansi diatas 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $\geq 0,10$. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.627	1.595
	Budaya Organisasi	.333	3.007
	Kerjasama Tim	.424	2.359

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki tolerance lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.055	3.799		.804	.425
	Kepemimpinan Transformasional	.340	.113	.420	3.016	.004
	Budaya Organisasi	.046	.134	.065	.340	.736
	Kerjasama Tim	.345	.198	.295	1.745	.088

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Persamaan Linear dapat dituliskan sebagai berikut:

$$KO = 3.055 + 0,340 KT + 0,046 BO + 0,345 KTM$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.055	3.799		.804	.425
	Kepemimpinan Transformasional	.340	.113	.420	3.016	.004
	Budaya Organisasi	.046	.134	.065	.340	.736
	Kerjasama Tim	.345	.198	.295	1.745	.088

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Penjelasan hasil uji parsial (Uji T) sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (H1), terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,016 > t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,05 > 0,04 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis pertama (H1) diterima.

Hipotesis Kedua (H2), terlihat nilai t hitung sebesar 1,745 < t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,05 < 0,736 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap motivasi, maka hipotesis kedua (H2) ditolak.

Hipotesis Ketiga (H3), terlihat nilai t hitung sebesar 0,340 < t tabel sebesar 2,013 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,05 < 0,088 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap motivasi, maka hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F (Fit Model)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.021	3	105.007	12.104	.000 ^b
	Residual	399.059	46	8.675		
	Total	714.080	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

Dari Tabel 12 diatas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional budaya organisasi, dan Kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.405	2.945

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Pada tabel 13 tersebut bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R square sebesar 0,441 yaitu 44,1% dari Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh variasi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional di CV Alfaza Abadi. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang dimana nilai t hitung sebesar $3,016 > t$ tabel sebesar 2,013. Dengan sig. sebesar 0,04 yang lebih kecil dari alpha 0,05, yang berarti signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional, maka hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan CV Alfaza Abadi, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di CV Alfaza Abadi sudah baik sehingga kepemimpinan itu mempengaruhi komitmen para karyawan.

Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh (Rahmat, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan besaran pengaruh 21,21%. Hal ini juga diperkuat oleh (Abouraiia & Othman, 2017) bahwa komitmen yang tinggi dapat dicapai dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Sesuai dengan fenomena yang ada di CV Alfaza Abadi, bahwasanya karyawan berkomitmen terhadap perusahaan karena adanya kepemimpinan transformasional didalamnya yang membuat mereka selalu berkembang sehingga berimbas pada keinginan mereka untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional di CV Alfaza Abadi. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang dimana nilai t hitung sebesar 1,745. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung $< t$ tabel yaitu $1,745 < 2,013$. Dengan sig. sebesar 0,736 yang lebih besar dari alpha 0,05, yang berarti variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan pada variabel Komitmen Organisasional, maka hipotesis ke-dua (H2) ditolak. Artinya budaya organisasi belum mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan di CV Alfaza Abadi, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasional yang ada di CV Alfaza Abadi kurang baik dalam penerapannya karena budaya yang ada saat ini belum mampu mempengaruhi komitmen para karyawan.

Pada penelitian kali ini tidak sesuai dengan apa yang diteliti oleh (Supardi, 2017) menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional adalah signifikan, namun hipotesis ke-dua didukung oleh penelitian (Luly, 2016) dalam menghasilkan kesimpulan pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional tidak signifikan. Hal tersebut dikarenakan terdapat indikator budaya organisasi yang penerapannya belum maksimal.

Indikator tersebut terletak pada point keagresifan atau sifat kompetitif dari CV Alfazza Abadi. Indikator keagresifan dalam Budaya organisasi yang terdapat di CV Alfazza Abadi mempunyai nilai yang paling rendah yaitu mean 3,72 dan 3,74 dan persentasenya 74,4% dan 74,8%. Meski nilai tersebut termasuk dalam kategori baik, namun pernyataan tersebut menyimpulkan bahwa perusahaan masih kurang kompetitif dalam merespon gagasan baru di pasaran dan menyelesaikan permasalahan yang kompetitif.

Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional di CV Alfaza Abadi. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang dimana nilai t hitung sebesar 1,745. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,340 < 2,013$. Dengan sig. sebesar 0,088 yang lebih besar dari alpha 0,05, yang berarti variabel Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan pada variabel Komitmen Organisasional, maka hipotesis ke-tiga (H3) ditolak.

Pada penelitian ini tidak sesuai dengan apa yang diteliti oleh Trihapsari dan Nashori dalam (Widiantoro & Herawati, 2020) yang melakukan penelitian tentang hubungan antara kerjasama tim yang diwujudkan dalam variabel kohesitas kelompok dan komitmen organisasi. Temuannya menyimpulkan bahwa kerjasama tim dalam bentuk kohesi tim memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Namun pada kenyataannya di dalam CV Alfaza Abadi hal tersebut tidak terjadi dikarenakan dari variabel kerjasama tim dapat dilihat bahwa ada beberapa karyawan yang tidak dekat dengan karyawan lain. walaupun hasil dari mean dan presentase memiliki kategori yang sangat baik, alangkah lebih baiknya lagi kerjasama tim dapat di tingkatkan dalam perusahaan melalui pendekatan karyawan masing-masing.

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, dan kerjasama tim secara simultan mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan CV Alfaza Abadi. Hal di tunjukkan oleh nilai signifikan dari hasil uji F yang dimana diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional budaya organisasi, dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti hipotesis ke-empat (H4) diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Usmany et al., 2016), (Rahmi & Mulyadi, 2018), (Nurul et al., 2018), (Hanaysha, 2016), dan (Suhardi, 2020). Semua variabel bebas berjalan secara simultan dengan baik terhadap variabel terikat, oleh karena itu komitmen organisasi mengalami peningkatan yang signifikan. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim pada dasarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, dengan kata lain kepemimpinan dapat menggerakkan, memperdayakan, serta mengarahkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif yang dapat menuju kearah pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional, maka hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan pada variabel Komitmen Organisasional, maka hipotesis ke-dua (H2) ditolak. Kemudian kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan pada variabel Komitmen Organisasional, maka hipotesis ke-tiga (H3) ditolak. Dan kepemimpinan transformasional budaya organisasi, dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti hipotesis ke-empat (H4) diterima.

SARAN

Rekomendasi saran, bagi perusahaan CV Alfazza Abadi hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan Kerjasama tim terhadap komitmen organisasional di CV Alfazza Abadi selama ini. Dan sebagai indentifikasi mengenai berbagai kendala atau permasalahan yang dihadapi perusahaan CV Alfazza Abadi selama ini dan dapat digunakan sebagai acuan untuk perbaikan serta peningkatan pada

- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/7>
- Rivai, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). the Role of Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 767–782. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.15>
- Shobirin, Azis Fathoni, M. M. M. (2016). *Pengaruh Lokasi, Tingkat Suku Bunga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pengambilan Kredit (Studi Empiris Pada Bpr Arthanugraha Makmursejahtera) Shobirin1*,. Ii(94), 14–15.
- Simanjuntak, N. H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Riau Pos Intermedia Pekanbaru)*. 4(1), 1–23.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Suhardi, M. (2020). Pengaruh Team Work Dan Organization Learning Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 4(2), 116–123. <https://doi.org/10.33394/vis.v4i2.3004>
- Supardi. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional*. 6.
- Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). ... *Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan ...*. 37(2), 38–44. <https://www.neliti.com/publications/87201/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-komitmen-organisasional-dan-kinerja-karyawan>
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Pt Amerta Giri Lestari Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 88–100.
- Widiantoro, D., & Herawati, I. (2020). Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Kepemimpinan Karyawan Universitas Islam Riau. *Motiva Jurnal Psikologi*, 2(2), 60. <https://doi.org/10.31293/mv.v2i2.4438>
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68–74.