



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT BORKAT LABONA TRANS**

SKRIPSI

Amelia Octaviani Ray

1602025081

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT BORKAT LABONA TRANS**

SKRIPSI

Amelia Octaviani Ray

1602025081

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 Agustus 2020
Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a green 3000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'TERAI MPEL', 'B2AF161563054', and '3000 RIBU RUPIAH'.

(Amelia Octaviani Ray)
NIM 1602025081

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI


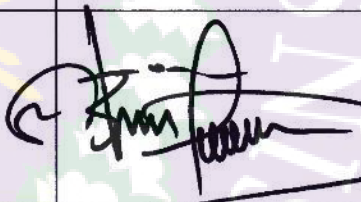
NAMA : AMELIA OCTAVIANI RAY

NIM : 1602025081

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Asep Surtaman, MBA.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT BORKAT LABONA TRANS

Yang disusun oleh:
Amelia Octaviani Ray
1602025081

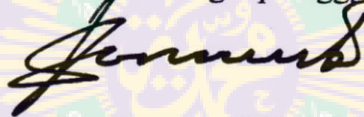
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

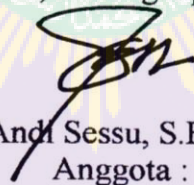
Tim Penguji

Ketua merangkap anggota :



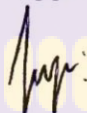
(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Andi Sessu, S.E., M.Si.)

Anggota :



(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Octaviani Ray
NIM : 1602025081
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi PT. Borkat Labona Trans”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal: Juni 2020
Yang menyatakan


(Amelia Octaviani Ray)

ABSTRAK

Amelia Octaviani Ray (1602025081)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT BORKAT LABONA TRANS.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan Transformasional, *Karakteristik Individu* dan Komitmen organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi di PT. Borkat Labona Trans. selama empat bulan yang berjumlah 105 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus slovin dengan sampel berjumlah 83 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi, (2) *Karakteristik Individu* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi, dan (3) Gaya kepemimpinan transformasional dan *Karakteristik individu* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

ABSTRACT

Amelia Octaviani Ray (1602025081)

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PT BORKAT LABONA TRANS.

The Thesis of Degree Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Transformational leadership style, individual characteristics and organizational commitment.

The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between the influence of transformational leadership style and individual characteristics of organizational commitment at PT. Borkat Labona Trans. For four months totaling 105 people. The sample selection technique is done by the Slovin formula with a sample of 83 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data analysis processing techniques used are descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 23. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Transformational leadership style has a positive and significant effect on organizational commitment, (2) Individual characteristics have positive and significant effect on organizational commitment, and (3) Transformational leadership style and individual characteristics together influential and significant to organizational commitment.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Puji serta syukur tak lupa penulis ucapkan kepada Allah *Subhanallahu Wa Ta'ala* tuhan alam semesta yang senantiasa selalu memberikan keberkahan dan keridhaan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi PT. Borkat Labona Trans)”**. Sholawat dan salam tak lupa penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membebaskan kita dari jaman jahiliah yang gelap gulita menuju jaman yang terang benderang seperti saat ini. Begitu pula pengorbanan dan kesetiaan para sahabat dalam menemani dan berjuang bersama Nabi Muhammad, menjadi suri tauladan bagi ummat manusia seluruh dunia. Semoga kelak kita dapat berkumpul bersama pada kondisi dan tempat yang lebih baik. *Aamiin Aamiin Yaa Rabbal Alamin.*

Selama proses penyusunan proposal skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak DR. Adityo Ari Wibowo., S.E.,M.M. Selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

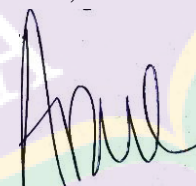
6. Bapak Emaridial Ulza, SE., MA. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
8. Kedua orang tua, kakak-kakak dan seluruh keluarga atas do'a dan dukungan moril maupun materil yang diberikan pada penulis.
9. Seftryan Adam Nugraha, Vidya Alvira Sutan, Deviyanti, Anggita Windiana Sari, Yunita sari, Altria julianti, ukes kusmiati, Ariesty pramesti dan teman-teman lainnya di dalam ruangan ide yang telah membantu memberi semangat kepada penulis.
10. Seluruh Staf karyawan PT. Borkat Labona Trans yang tidak saya sebut namanya satu-persatu. Terimah kasih sudah membantu dan meluangkan waktunya kepada penulis.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 2 Maret 2020

Penulis, _



(Amelia Octaviani Ray)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Permasalahan	14
1.2.1 <i>Identifikasi masalah</i>	14
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	14
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	15
1.3 Tujuan penelitian.....	15
1.4 Mafaat penelitian.....	16
1.4.1 <i>Mafaat Teoritis</i>	16
1.4.2 <i>Mafaat praktis</i>	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Gambaran Penelitian Terdahulu	17
2.2. Telaah Pustaka.....	33
2.2.1 <i>Komitmen Organisasi</i>	33
2.2.1.1 <i>Pengertian Komitmen Organisasi</i>	33

2.2.1.2	<i>Pendekatan terhadap komitmen organisasi</i>	34
2.2.1.3	<i>Indikator dan dimensi komitmen organisasi</i>	34
2.2.1.4	<i>Dimensi Komitmen organisasi</i>	37
2.2.1.5	<i>Aspek Komitmen dan dampak Komitmen organisasi</i>	37
2.2.1.6	<i>Dampak dari Komitmen Organisasi.....</i>	39
2.2.2	<i>Gaya kepemimpinan Transformasional</i>	40
2.2.2.1	<i>Pengertian Gaya kepemimpinan transformasional.....</i>	40
2.2.2.2	<i>Dimensi dan indikator gaya kepemimpinan transformasional.</i>	41
2.2.3	<i>Karakteristik Individu</i>	44
2.2.3.1	<i>Pengertian Karakteristik Individu.....</i>	44
2.2.3.2	<i>Komponen-komponen Karakteristik Individu</i>	45
2.2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu</i>	48
2.3.	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis.....</i>	50
2.4.	<i>Rumusan Hipotesis</i>	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	<i>Metode Penelitian</i>	53
3.2.	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	55
3.3	<i>Populasi dan Sampel.....</i>	57
3.3.1.	<i>Populasi.....</i>	57
3.3.2.	<i>Sampel</i>	57
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	59
3.4.1.	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	59
3.4.2.	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	60
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	62
3.5.1.	<i>Teknik Pengolahan.....</i>	62
3.5.2.	<i>Uji Kualitas Data</i>	62
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i>	62
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	64
3.5.3.	<i>Analisis Statistik Deskriptif.....</i>	65
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	66

3.5.4.1 regresi linier berganda.....	66
3.5.5 Uji Asumsi Klasik	67
3.5.5.1. Uji Normalitas.....	67
3.5.5.2. Uji Multikolinearitas.....	68
3.5.5.3. Uji Heteroskedastisitas	69
3.5.5.4. Uji Autokorelasi	70
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi	71
3.5.6.1. Analisis Korelasi Parsial	71
3.5.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	71
3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi.	72
3.5.8 Uji Hipotesis.....	74
3.5.8.1 Uji signifikansi parameter individual Uji statistik t	74
3.5.8.2 Uji sirentak (Uji statistik F)	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	76
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	76
4.1.2 Sejarah Perusahaan	76
4.1.3 Visi dan Misi PT Huntsman Indonesia.....	77
4.1.3.1 Visi Perusahaan.....	77
4.1.3.2 Misi Perusahaan.....	77
4.1.4 Struktur Organisasi PT Huntsman Indonesia	77
4.1.5 Uraian jabatan PT. Borkat labona trans	78
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	79
4.2.1 Karakteristik Responden	79
4.2.2 Uji Validitas Kuesioner.....	82
4.2.3 Uji Reliabilitas	84
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	85
4.2.5 Analisis perVariabel.....	86
4.2.5.1 Gaya kepemimpinan Transformasional(X_1)	86
4.2.5.2 Karakteristik Individu (X_2)	98
4.2.5.3 Komitmen Organisasi(Y)	103

4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	110
4.2.6.1 Model Regresi Linier Berganda.....	110
4.2.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	112
4.2.6.2.1 Uji Normalitas.....	112
4.2.6.2.2 Uji Multikolinieritas.....	113
4.2.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	114
4.2.6.2.4 Uji Autokorelasi.....	116
4.2.6.2.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	117
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi.....	119
4.2.7.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	119
4.2.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	121
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi.....	122
4.2.9 Uji Hipotesis.....	123
4.2.9.1 Uji Statistik <i>t</i>	123
4.2.9.2 Uji Statistik <i>f</i>	124
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian.....	125
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	130
5.2. Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA.....	136
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

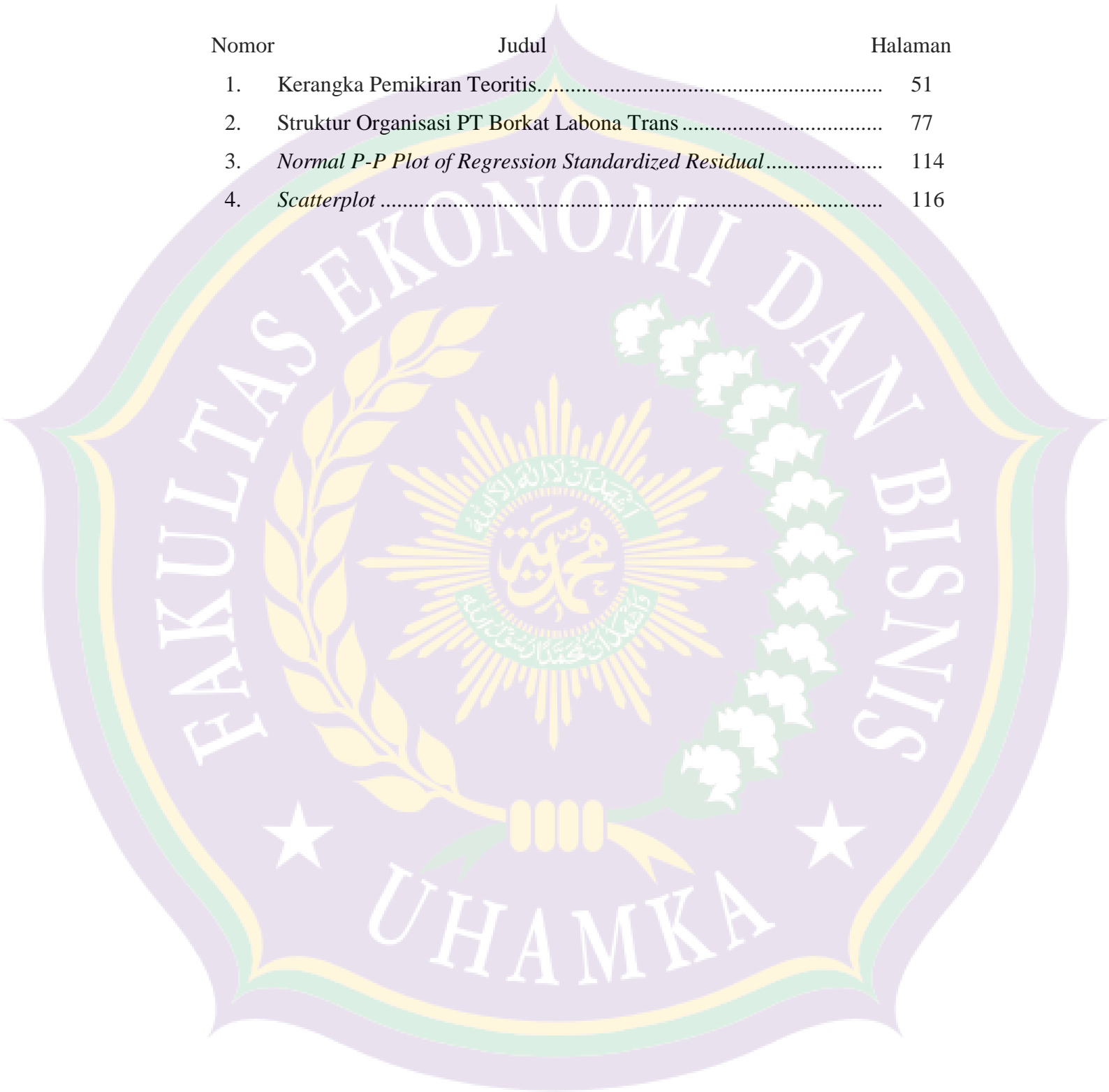
Nomor	Judul	Halaman
1	Hasil survei mengenai penyebab menurunnya Komitmen Organisasi...	10
2	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	25
3	Operasional Variabel.....	56
4	Distribusi Sampel	59
5	Skala Likert	61
6	Alpha/ r hitung	64
7	Kriteria Persentase Skor Responden Terhadap Skor Ideal.....	65
8	Interprestasi Koefisien Korelasi	71
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
12	Hasil Validitas Variabel X1	82
13	Hasil Validitas Variabel X2	83
14	Hasil Validitas Variabel Y	83
15	Hasil Uji Reliabilitas.....	84
16	Analisis Statistik Deskriptif.....	85
17	Pemimpin merupakan panuntan untuk saya dan seluruh karyawan dalam perusahaan	86
18	Pemimpin merupakan impian saya karena memberikan masukan- masukan yang menyadari berapa pentingnya kehadiran ...	86
19	Pemimpin saya sangatlah bijak dalam melakukan hal yang dilakukan	87
20	Pemimpin saya memberikan pertunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	88
21	Golongan pendidikan menjadi penentu dalam pengembangan karier karyawan	88
22	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan keluhan yang saya alami	89
23	Pemimpin membantu kekurangan yang saya alami dalam upaya untuk mendorong supaya tidak akan terjadinya kesalahan untuk kedua kalinya.....	90

24	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan Aspirasi yang berbeda	90
25	Pemimpin Memberikan motivasi dan ide- ide kepada saya untuk bekerja lebih baik	91
26	Pemimpin memberikan semangat tinggi dan membuat rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	92
27	Pemimpin memberikan keyakinan besar kepada saya bahwa visi dan misi tujuan perusahaan akan tercapai sesuai sasaran	92
28	Pemimpin memberikan dorongan penuh agar saya melakukan pekerjaan dengan antusias tinggi.....	93
29	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang	93
30	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.....	94
31	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.....	95
32	Pemimpin mendorong saya menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	95
33	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.....	96
34	Indikator Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1).....	97
35	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan professional.....	98
36	Saya mempunyai keterampilan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja saya di dalam perusahaan	99
37	Saya mampu meningkatkan hasil yang capai dalam suatu pekerjaan yang memuaskan dan mempunyai hubungan yang baik dengan lingkungan Pekerjaan	100
38	Saya bekerja dengan hati-hati dan jujur pada taat peraturan yang diberikan.....	100
39	Saya selalu bekerja dengan sikap yang sigap, tegas dan disiplin.....	101
40	Indikator Karakteristik Individu (X_2).....	102
41	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini karena banyak dorongan atau motivasi yang memberi saya menjadi banyak inovasi pada diri saya.....	103

42	Saya akan merasa berbahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini karena saya merasakan kenyamanan pada diri saya yang telah saya jalani	104
43	Saya merasa masalah saya dapat di atasi bersama- sama karna ikatan keluarga perusahaan ini sangat erat sehingga saya mampu mengejarkan hal-hal yang baru dan menyelesaikan bersama	104
44	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	105
45	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini dikarenakan keluarganya sangat kuat	106
46	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.....	106
47	Perusahaan ini layak mendapat kesetiaan dari saya	107
48	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya....	107
49	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan Ini	108
50	Indikator Komitmen Organisasi	109
51	Hasil Regresi Linear Berganda.....	111
52	Hasil Uji Normalitas.....	113
53	Hasil Uji Multikolinieritas	115
54	Hasil Uji Autokolerasi.....	117
55	Hasil Uji Autokolerasi (<i>Runs Test</i>)	118
56	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Gaya kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi.....	120
57	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi.....	120
58	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	121
59	Hasil Uji Koefisien Determinasi	122
60	Hasil Uji t (Parsial).....	123
61	Hasil Uji F	124

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	51
2.	Struktur Organisasi PT Borkat Labona Trans	77
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	114
4.	<i>Scatterplot</i>	116



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/27
2	Data Hasil Kuesioner I	6/27
3	Output Data SPSS	12/27
4	Tabel r	18/27
5	Tabel t	19/27
6	Tabel f	21/27
7	Tabel Durbin-Watson	22/27
8	Formulir Pengajuan Judul.....	23/27
9	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul.....	24/27
10	Surat Tugas.....	25/27
11	Catatan Konsultasi Pembimbing I	26/27
12	Catatan Konsultasi Pembimbing II	27/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi saat ini, jumlah perusahaan yang ada di Indonesia semakin bertambah tiap tahunnya, hal ini menyebabkan iklim kompetisi antar perusahaan yang semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya diharapkan pada persaingan perusahaan dalam negeri. Tetapi juga perusahaan luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dan untuk itu perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya. Khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan jika ingin bertahan dalam lingkungan persaingan, maka kuncinya adalah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi andalan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia salah satu penggerak utama dalam suatu Organisasi. Kreativitas dan usaha karyawan pada organisasi sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus. Selain itu manusia juga disebut dengan salah satu unsur pengedali yaitu faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, Penanganan dan perlakuan

khusus disamping faktor Manfaat yang lain. Sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan.

Efektivitas pemimpin sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan hidup maupun untuk berkompetisi menghadapi perubahan yang cepat salah satu perusahaan dapat maju dan bertahan diperlukan seorang pemimpin yang cakap dan berpengalaman. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut Akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memadam masalah lama dengan cara-cara baru, dan mampu mengarahkan, membangkitkan, dan memahami para pengikut untuk mengeluarkan upaya *extra* demi mencapai sasaran kelompok. Selain Gaya kepemimpinan transformasional, ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu karakteristik individu.

Karakteristik Individu hal yang diminatkan dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat salah satu sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecederungan atau ide-ide tertentu .hal ini diikuti dengan perasaan senang akan obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu intansi tidak akan tercapai hasil yang semestinya dapat dicapai. maka pentingnya Komitmen

mendorong suatu karakteristik individu untuk melakukan pertahankan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi juga di pengaruhi oleh komitmen organisasi yang pada akhirnya Akan menciptakan sikap karyawan yang unggul. Komitmen organisasi satu Kadar kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, berbuat yang terbaik bagi perusahaan, dan selalu menjaga Nama baik perusahaan (Cepi Triatna 2016:120). Diharapkan hadirnya komitmen dalam diri karyawan Akan memberikan keuntungan bagi Organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban kerja atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati. Karyawan yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif di perusahaan. Seberapapun hebatnya sebuah perusahaan maupun karyawan .jika seorang pemimpin tidak memberikan motivasi maupun pengalaman terhadap karyawanya yang tinggi maka perusahaan tersebut mengalami kegagalan pada perusahaan. Pentingnya dorongan pemimpin terhadap karyawanya untuk melakukan komitmen organisasi di perusahaan maka harus ditetapkan melalui visi maupun misi.

Komitmen seorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu sangat penting dalam dunia pekerjaan. Ini terlihat dari organisasi. memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi

yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi. Sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan organisasi..

Untuk memperkuat penelitian ini maka dirujuk penelitian terdahulu, hal ini dijelaskan dihasil studi analisis yang telah dikemukakan oleh, Dr. Navdeep SinghRaji dan Priya Bhalla (2019) ; Dhaifallah Obaid Almutairi dan King Abdulaziz (2015) ; Thaneswary Raveendran, dan Aruna S. Gamage (2019) ; Samirah A. Asiri, Wesley W. Rohrer, Khaled Al-Surimi , Omar O. Da'ar dan Anwar Ahmed (2016) ; Abdulkadir Mohamud Dahie, Ali Abdi Mohamed (Aligees) dan Raqia Ahmed Mohamed (2017) ; Hyunin Baek, Edward H Byers dan Gennaro F Vito (2018) ; Negassa Bacha dan (2017) ; Alemu Mulu Aderie dan Professor Kaur Navjot (2017) ; S. O. Awoyemi (2018) ; *M. Tavakkol, H.dan Fahim Devin (2019)* ; Rosmilawati AbRahman dan Abdullah Mat Rashid (2018) ; N.N.N. Dlamini, Professor Ajay K Garg dan Professor M. Muchie (2017) ; I made mahardika, I nengah suardhika dan Luh kadek budi martini(2019) ; Suhartini dan Klara Sita Arati (2017) ; Lincoln Jisuevei Sungu,Qingxiong(derek) Wang dan Xiaohangxu (2019) ; Eka Rosita Widya Sariningtyas(2016) ; Nabhita maulia ulfah, Robertus Rina Ngongo (2018) ; Dwi Arini Bastiani(2017) ; Sahidillah Nurdin dan Acep Rohendi (2016) ; Achmad Sugeng dan Dheasy Amboningtyas (2017). Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif yaitu dengan melakukan pengamatan wawancara dan penelahan dokumen, dengan metode

pengumpulan data primer dan sekunder kepada perusahaan dan instansi pengguna Komitmen organisasi PT Borkat Labona Trans.

Eka Rosita Widya Sariningtyas (2016) dengan judul “Analisis karakteristik individu dan motivasi Intrinsik terhadap komitmen organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan motivasi intrinsik memiliki dampak positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan penelitian Nabhita Maulia ulfah, Robertus Rina Ngongo (2018). Dengan judul Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang mediasi oleh komitmen organisasi. Hasil penelitiannya bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan yang di mediasi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman.

Dwi Arini Bastiani (2017) Meneliti Judul Pengaruh Budaya Organisasi ,gaya kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi (PT telekomunikasi Indonesia Witel Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi . Hal ini bertentangan dengan Sahidillah Nurdin & Acep Rohendi (2016) dengan judul Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dan oleh Achmad Sugeng, Dheasey Amboningtyas (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu dan karakteristik

pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya terhadap komitmen organisasi di CV. kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.555 atau 55.5 persen, sedangkan sisanya 44.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi, seperti dukungan organisasi, kompensasi.

Navdeep Singh Raji1 dan Priya Bhalla (2019) Dengan judul “*Organizational commitment of senior secondary school teachers: Influence of transformational leadership style*” Hasil mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan Gaya kepemimpinan transformasional. Guru yang mengajar pada siswa sekolah menengah swasta dan pemerintah berbeda pada komitmen organisasi dan Gaya kepemimpinan transformasional mereka. Sedangkan Dhaifallah Obaid Almutairi dan King Abdulaziz Military (2019) “*The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi afektif.

Sedangkan Thanewary Raveendran dan Aruna S. Gamage (2019) dengan judul “*The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Performance: A Study of Divisional Secretariats in the Jaffna District*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi. Sedangkan Samirah A. Asiri, Wesley W. Rohrer, Khaled Al-Surimi, Omar O. Da’ar dan Anwar Ahmed (2016) dengan

judul “*The association of leadership styles and empowerment with nurses’ organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study*” Secara keseluruhan sebagian besar perawat menganggap manajer keperawatan langsung mereka tidak menunjukkan tingkat perilaku kepemimpinan transformasional (TFL) yang ideal. Komitmen perawat tampaknya berkorelasi negatif dengan Gaya TFL dan pemberdayaan psikologis yang dirasakan. Namun, komitmen berkorelasi positif dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional (TAL). Analisis, juga, menunjukkan bahwa komitmen secara signifikan terkait dengan kebangsaan perawat berdasarkan wilayah: Amerika Utara ($P = 0,001$) dan Arab ($p = 0,027$). Prediktor komitmen penting lainnya termasuk TAL ($P = 0,027$), Kepemimpinan Laissez-faire (LFL ($P = 0,012$), dan otonomi ($P = 0,016$). Kombinasi linear dari prediktor ini menjelaskan 20% dari variabilitas perawat. Komitmen.

Sedangkan Abdulkadir Mohamud Dahie, Ali Abdi Mohamed (Aligees) dan Raqia Ahmed Mohamed(2017) dengan judul “*Leadership Style and Organizational Commitment: Case Study from University of Somalia*” dimensi pertama dari variabel independen yang gaya transformasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sedangkan oleh Hyunin Baek,Edward H Byers dan Gennaro F Vito (2018) dengan judul “*Transformational leadership and organizational commitment in Korean police station: Test of second-order MLQ-6 S and OCQ* Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif terkait dengan komitmen organisasi di lembaga kepolisian Korea. Namun, penerapan MLQ-6 S masih kontroversial. Penelitian di masa depan diperlukan

untuk memeriksa secara komprehensif apakah MLQ-6 S adalah instrumen yang valid untuk berbagai jenis organisasi di seluruh dunia. Sedangkan Negassa Bacha dan Amare Ejigu (2017) dengan judul “Perceived Transformational Leadership Style vis-a-vis Academicians Organizational Commitment” Temuan penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif terkait dengan tiga dimensi komitmen organisasi. Sedangkan Alemu Mulu Aderie, Professor Kaur Navjot (2017) dengan judul “*The relationship between leadership style and organizational commitment: Empirical review*” Peneliti telah menilai hubungan antara gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez-fair) dan dimensi komitmen organisasi karyawan (komitmen afektif, keberlanjutan dan normatif organisasi).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat terlihat 18 jurnal yang menyatakan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Individu Terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan. 2 jurnal yang menyatakan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Individu terhadap komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan.

Dari problem diatas penulis dapat mengambil ikhtisar bahwa dalam membangun komitmen yang tinggi harus dilakukan kesadaran dalam diri sendiri agar terciptanya keyamanan dalam pekerjaan. Maka perusahaan tentunya sangat membutuhkan suatu perubahan terhadap dirinya atau sebuah konsep baru didalam organisasinya.

PT. Borkat Labona Trans salah satu perusahaan swasta di dalam bidang ekspedisi mereka merupakan perusahaan angkutan pulau jawa. Perusahaan tersebut bergabung dengan salah satu yaitu PT. Orang Tua dan PT. Mayora. Maka pentingnya komitmen di dalam perusahaan melakukan komitmen terhadap organisasi dan mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan dan memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu .komitmen akan berjalan sesuai yang di inginkan perusahaan.

Komitmen Organisasi memberikan Kontribusi berupa semangat daya tinggi agar karyawan melakukan suatu organisasi dengan sungguh- sungguh karena setiap orang memiliki perbedaan masing-masing maka komitmen organisasi memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja.peningkatan sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan membantu memelihara fungsi kelompok , menjadi sangat efektif untuk mengodinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Permasalahanya atas rendahnya Komitmen Organisasi pada karyawan di PT Borkat Labona Trans ini terjadi terhadap karyawan disana hanya mementingkan gaji, bukan menunjukkan kinerja yang baik untuk kemajuan maupun keutungan bagi perusahaan tersebut. Kurangnya rasa peduli terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan kurang adanya hubungan yang baik antara rekan kerja .karyawan lebih mementingkan untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri karena merasa beban yang dilakukan sudah berat. Alasan lain kurangnya memiliki

kemauan untuk menolong antar rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugas mereka.

Tabel 1
Hasil survei mengenai penyebab menurunnya
Komitmen Organisasi
PT Borkat Labona Jakarta selatan

No	Tahun	Tingkat kehadiran	Target persentase	Gap
1	2015	80%	90%	-10%
2	2016	100%	100%	0
3	2017	88%	90%	-2%
4	2018	76%	100%	-24%
5	2019	69%	90%	-21%

(Sumber :Absensi karyawan PT.Borkat Labona Trans)

Hasil *Survey* penulis kepada karyawan PT Borkat Labona Trans Hasil *survey* tersebut menunjukkan dalam pertahunnya. Dilihat dari target persentase perusahaan di tahun 2015 bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai ekspektasi bahwa prestasinya 90 % menjadi 80 % dikarenakan kurangnya ada kemauan tinggi sehingga mendapatkan minus pada absensi tersebut -10 %. Ditahun 2016 bahwa tingkat kehadiran karyawan cukup normal dikarenakan kerja sama antar karyawan sangatlah kompak dan pimpinan memberikan motivasi yang tinggi pada karyawan sehingga karyawan memiliki semangat bekerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang baik. Di tahun 2017 bahwa target persentase 90 % dan tingkat kehadirannya 88 % dikarenakan ketidaksesuaian jam kerja kurang tepat sehingga mengalami minus 2 %. sedangkan ditahun 2018 target persentasenya 100% dan tingkat kehadiran 76 % dikarenakan komitmen yang rendah dan membuat karyawan melakukan ketidakhadiran yang optimal sehingga mengalami minus yang cukup rendah yaitu 24 % dan ditahun 2019 target

persentasenya 90 % dan tingkat kehadirannya 69 % dikarenakan pemimpin kurang loyal dalam memberikan inovasi terhadap karyawannya sehingga karyawan memiliki masalah yang cukup banyak sehingga minus kehadirannya 21 %. bahwa absensi ditinjauakan terhadap komitmen normatif di PT borkat Labona trans dikarenakan kurang adanya komitmen terhadap diri sendiri sehinga berpengaruh dengan komitmen normative yang Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Karyawan Akan menyadari betapa pentingnya suatu komitmen didalam organisasi. Dengan kesadaran itu maka seorang karyawan Akan berkomitmen terhadap organisasi yang Akan bertahan ketika mengerti betapa harusnya komitmen dia dalam suatu organisasi.

Indikasi lainnya yang menyebabkan Komitmen Organisasi cukup rendah dan menyebabkan perusahaan merasa kuantitas Sdm-nya kurang memuaskan karna kurang adanya kerjasama antar anggota. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap perusahaan. Sehingga komitmen indivindu menjadi melemah dan mempengaruhi kualitas produktivitas Individu.dalam arti karyawan yang tidak berkualitas dalam melakukan pekerjaannya maka timbulah suatu kegagalan antar kelompok maupun individu dan tidak mencapai tujuan sasaran yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Sebaiknya laju perkembangan strategi yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat. Oleh karena itu dibutuhkan usaha yang terus menerus untuk mencari, memilih dan melatih karyawan. Sebaliknya, karyawan

membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghadapi perubahan.

Kepemimpinan ternyata menjadi salah satu yang berpengaruh dalam pembentukan Karakteristik Individu dengan Komitmen Organisasi karena dengan terciptanya kepemimpinan yang baik menjadikan komitmen organisasi menjadi lebih efektif. Setiap perilaku yang dilakukan pemimpin dalam komitmen organisasi memiliki Cara yang berbeda dengan memberi perhatian baik secara *reward*, Motivasi dan lain hal yang lebih kepada karyawan sehingga kuantitas perusahaan tidak Akan terasa berkurang namun kualitas Akan melebihi kuantitas yang ada. Sebagai imbalannya karyawan Akan merasa dihormati dalam bekerja dan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. sehingga dapat berkomitmen kepada perusahaan dan tetap memiliki rasa loyalitas apapun kondisi yang sedang terjadi perusahaan tersebut. Dalam sebuah perusahaan, apabila seseorang karyawan Susah merasakan kenyamanan dalam bekerja dan dalam waktu tertentu. Hal ini memiliki arti bahwa Komitmen Organisasi ini sepenuhnya dilakukan tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi karena tindakan yang dilakukan diluar deksripsi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga hal ini merupakan hal yang ada pada diri sendiri suatu karyawan dan di dasari keiginan individu untuk memberikan *outcome* yang lebih kepada perusahaan. Komitmen Organisasi juga bukan merupakan suatu tindakan yang memerlukan pelatihan maupun pendidikan, Karna tindakan ini murni bersifat alami. Komitmen Organisasi memiliki peran penting

untuk organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan pada *Outcome* organisasi.

Munculnya komitmen Organisasi menjadi hal positif bagi perusahaan manapun dalam sebuah perusahaan dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain dalam bidang yang Sama. Bagaimanapun Komitmen Organisasi ini tidak Akan capaian dari pekerjaannya dan harus memiliki karakter dirinya supaya mau melakukan perubahan dalam berorganisasi. Demi menunjang keberhasilan dari perubahan perkembangnya PT Borkat Labona Trans diharapkan perusahaan tidak melupakan hak kewajiban karyawan.

Komitmen seseorang dalam organisasi atau organisasi dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang paling penting, karyawan yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan besar Akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan Norma yang ada dalam organisasi dan menjadi bagian penting didalamnya, serta berusaha mencapai tujuan organisasi

Hal tersebut berguna membantu memenuhi permintaan konsumen dan capaian target Perusahaan. PT Borkat Labona Trans membutuhkan SDM yang berkualitas dengan memiliki perilaku yang tinggi agar dapat bekerjasama dalam meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang Sama .salah satu Cara menghadapinya dengan memperhatikan Komitmen organisasi Karyawan.

Bedasarkan berbagai hasil pernyataan di atas, maka dalam skripsi ini penulis Akan membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Transformasional dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Studi Kasus pada PT Borkat Labona Trans”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Gaya kepemimpinan transformasional* berpengaruh pada Komitmen organisasi PT Borkat Labona Trans?
2. Apakah *Karakteristik Individu* berpengaruh pada Komitmen organisasi PT Borkat Labona Trans?
3. Apakah *Locus of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT Borkat Labona Trans?
4. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional pada PT Borkat Labona Trans?
5. Bagaimana pengaruh *Karakteristik Individu* pada PT Borkat Labona Trans?
6. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi pada PT Borkat Labona Trans?

1.2.2 Pembatasan masalah

Agar pembahasan skripsi tidak meluas ke masalah lain serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*Independent*) yaitu variable yang mempengaruhi yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Karakteristik Individu (X2) serta variabel terikat (*Dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu Komitmen Organisasi

1.2.3 Perumusan masalah

Bedasarkan uraian latar belakang masalah, indentifikasi masalah dan pembatasan masalah, Indentifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang Akan diteliti yaitu:

1. Apakah pengaruh secara parsial Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT Borkat Labona Trans.
2. Apakah pengaruh secara parsial Katakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Borkat Labona Trans.
3. Apakah pengaruh secara simultan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Krakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Borkat Labona Trans.

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada PT Borkat Labona Trans.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Katakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Borkat Labona Trans.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Krakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Borkat Labona Trans.

1.4 Mafaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan Mafaat ganda, yakni Mafaat teoritis dan praktis.

1.4.1. Mafaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen organisasi PT Borkat Labona Trans.

1.4.2. Mafaat Praktis

1. Bagi akademik

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi mahasiswa

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman baru tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen organisasi serta sebagai bekal untuk dunia kerja.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi untuk PT Borkat Labona Trans agar dapat menerapkan kebijakan Gaya kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Individu terhadap Komitmen organisasi.

DAFTAR PUSAKA

- Abdulkadir Mohamud Dahie, Ali Abdi Mohamed (Aligees), Raqia Ahmed Mohamed Graduate Student, Dean (2017) "Leadership Style and Organizational Commitment: Case Study from University of Somalia. International Journal of Engineering Science and Computing. Volume 7 Issue, ISSN 2321 3361.
- Ahmad sugeng, Dheasy amboningtyas (2017) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya terhadap komitmen organisasi". E-Jurnal Manajemen. Semarang: CV gema insan mandiri
- Aldy Rochmat, Purnomo. 2016. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama
- Alemu Mulu Aderie and Professor Kaur Navjot (2017) "The relationship between leadership style and organizational commitment: Empirical review" ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research Year Volume : 7, Issue : 4 First page : (47) Last page : (58) ISSN : 2249-8826.
- Asep suryana, Duddy Zeinm, Suwandi Surmatias & Ilham Gemiharto (2019). "Pengaruh Strategi komunikasi pemasaran, budaya organisasi, Karakteristik Individu inovatif dan Komitmen organisasional terhadap kinerja usaha kecil dan menengah". Jurnal Manajemen komunikasi. Vol 3.No.2. Hal 185-201, Bandung: Universitas Padjajaran.
- Audha Rifqy Ardian, Patricia Dhiana Paramita (2017) "Dampak kualitas kerja dan Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja" E-Jurnal Manajemen.Semarang: Pandanaran Semarang.
- Dhaifallah Obaid Almutairi, King Abdulaziz Military (2016) "The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance" International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 1; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.
- Dr. Navdeep Singh Raji, Priya Bhalla (2019) "Organizational commitment of senior secondary school teachers: Influence of transformational leadership style" International Journal of Education, Issue May 2019, Vol. 11, UGC Approved Journal (S.No.46229) ISSN (Online):2347-4343, Web Presence: <http://ijoe.vidyapublications.com>
- Edison, E., Anwae, Y & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program Ibm, SPSS 2, edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gusti Tia, Aditya Rahmat Taufiq (2017) “Peran Karakteristik Individu dalam menentukan komitmen yang dipengaruhi perubahan lingkungan organisasi”. Jurnal Ekenomi manajemen. Vol 3 No 1.ISSN 2477-2275 Taksimalaya: Universitas Sliwangi
- Hendra Hendra, Sukisno Sriandi, Doddy Adhimursandi (2015) “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan serta komitmen Organisasi terhadap kepuasan dan pegawai”.Jurnal Management, Vol 4 No 1. Samarinda: Pemuda ohlaraga.
- Henny Normianti, Aslamiah, Suhaimi (2019). “Relationship of transformational leaders of principal, teacher motivation, teacher organization commitments with performance of primary school teachers in labuan amas selatan, indonesia”. European Journal of Education Studies. Volume 5, ISSN: 2501 – 1111.
- Hyunin Baek, Edward H Byers and Gennaro F Vito (2018) “Transformational leadership and organizational commitment in Korean police station: Test of second-order MLQ-6 S and OCQ” Article Information. Volume: 20 issue: 2, page(s): 155-170.
- I Made Mahardika, I Nengah Suardhika and Luh Kadek Budi Martini (2019) “The role of organizational comimment mediation in determining the effect of individual characteristics and climate work on nursing perfomance in wing amerta polinic at general hospital of sanglah center” Journal segne. Volume 2,No 2, ISSN: 2656-3037.
- Kamran Iqbal, Tehreem Fatima and Muhammad Naveed (2019). “The Impact of Transformational Leadership on Nurses’ Organizational Commitment: A Multiple Mediation Model” European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education Volume 10, Issue (ISSN 2254-9625)
- Kelsey Dappaa, Feyza Bhattia, Ahmad aljaharaha (2019). “A study on the effect of transformational leadership on job satisfaction: The role of gender, perceived organizational politics and perceived organizational commitment”. Management Scince Letters 9 Hal, 823-834, Turkey: Girneamerican University
- Lincoln Jisuvei Sungu, Gqingxiong (Derek) weng and Xiaohong xu (2019) “organizational commitment and job perpomance: Examinig the moderating roles of occupational Commitment and transformasional leadership”. International Journal Of selection and assessment, Volume 27, Issue 3.

- Madaina Hajarani (2020) “Gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan melalui dimensi komitmen organisasi” *Jurnal ilmu Manajemen*. Vol. 8, No. 2 Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Mudrajad Kuncoro, (2014). “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mufidatun, Siti Nur Azizah (2019) “Pengaruh lingkungan kerja non fisik, Gaya kepemimpinan Transformasional dan person organizational fit terhadap komitmen organisasi”. *Jurnal Ilmiah Manajemen bisnis dan akuntansi*. Vol. 1 No 1.
- Muhammad Nadir (2016), “Pengaruh servant leadership, Karakteristik Individu, budaya organisasi terhadap komitmen organisasional” *Jurnal pendidikan Reputade*, Vol 3 N0.1. ISSN 2541-5700.
- Nabhita maulia ulfah, Robertus Rina Ngongo (2018) “Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja yang mediasi oleh komitmen Organisasi” *Conference on innovation and application of science and technology*. ISSN: 2622-1276. Yogyakarta: Universitas pembangunan Nasional.
- Narimawati, Umi (2014) *Metodologi Penelitian : Dasar penyusunan penelitian ekenomi* . Jakarta : Genesis
- Negassa Bacha and Amare Ejigu (2017) “Perceived Transformational Leadership Style vis-a-vis Academicians’ Organizational Commitment” *Jurnal of internasional*. Volume 15
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A.Judge (2008) .*Perilaku organisasi*, edisi 12.Jakarta: Salemba empat.
- Rozi Abdi (2020) “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal management*. Jakarta: Sekolah tinggi Ilmu ekenomi.
- Samirah A. Asiri, Wesley W. Rohrer, Khaled Al-Surimi, Omar O. Da’ar and Anwar Ahmed (2016) “The association of leadership styles and empowerment with nurses’ organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study” *Asiri et al. BMC Nursing*.
- Sekaran, U. (2015) *Metodologi penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salembaempat
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Kombinasi (Mix methonds)*. Bandung: Afabeta
- Susi susanti (2016) “Pengaruh karakteristik individu, budaya Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi”. *Ekonomika- Bisni*. Vol.07 No 02 P-ISSN: 2088-6845 E-ISBN: 2442-8604, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Syahrul Bustomi, Murdijianto Purbankoro, Budi Nurhardjo (2015) “Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”. Jurnal Bisnis dan Management. Vol 1.No 2. Hal 202-214. Jawa: Universitas Jember

Thaneswary Raveendran, Aruna S. Gamage (2019) The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Performance: A Study of Divisional Secretariats in the Jaffna District” Psychology International Journal of Human Resource Studies.

Trianta, Cepi (2016). Perilaku organisasi dalam pendidikan .Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

