

## Kontribusi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai

<sup>1</sup>**Yenni Aulia, <sup>2</sup>Hadiyanto, <sup>3</sup>Sulastri**

<sup>1,2,3</sup>**Universitas Negeri Padang**

Korespondensi : yenniauliaaa@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk merangkum serta mendeskripsikan bagaimana kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai di sebuah organisasi. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kajian pustaka (Library Research). Komitmen pegawai adalah elemen kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi. Karena itu, peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen pegawai sangat penting. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kontribusi pemimpin dalam meningkatkan komitmen pegawai. Hasil riset yang dilakukan oleh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, E. (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar 46%. Pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kemajuan organisasi dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan, serta memberikan arahan dan tujuan yang jelas. Dengan demikian, pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk visi dan misi. Pemimpin dapat mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif.*

**Kata kunci:** kepemimpinan, komitmen organisasi, pegawai

### **Abstract**

*This study aims to summarize and describe how leadership contributes to increasing employee organizational commitment in an organization. The method used in writing this scientific article is to use the library research method. Employee commitment is a key element that influences organizational performance. Therefore, the role of leaders in increasing employee commitment is very important. This study focuses on how leaders contribute to increasing employee commitment. The results of research conducted by significantly on work discipline. This is also in line with research conducted by Purnomo, E. (2018) which shows that leadership has a direct positive influence on employee organizational commitment. employees by 46%. Leaders can motivate employees to improve organizational progress by improving education and training, as well as providing clear direction and goals. Thus, employees can contribute more effectively to achieving organizational goals, including vision and mission. Leaders can direct subordinates to achieve organizational goals in an effective way.*

**Keywords:** leadership, organizational commitment, employess

## **1. PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi pegawai adalah elemen kunci yang berpengaruh besar terhadap kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen ini sangatlah penting. Kepemimpinan memegang peran sentral dalam membentuk dan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kepercayaan, dan meningkatkan partisipasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara memberikan reward dan penghargaan yang sesuai, serta memberikan kesempatan

untuk berkembang dan berkontribusi. Kepercayaan dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara memberikan transparansi dan akuntabilitas, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat, keterlibatan yang mendalam, dan produktivitas yang lebih baik. Mereka juga lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya komitmen ini, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat memperkuat komitmen pegawai. Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi telah mengalami perubahan yang cepat dan kompleks, sehingga peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen pegawai menjadi sangat penting. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan, serta memberikan visi yang jelas kepada pegawainya dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada komitmen mereka terhadap organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oopen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020), penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, dengan koefisien determinasi 29,26%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, seperti yang dikutip oleh Primayana dan Sastrawan (2021), menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Komitmen ini terkait dengan perasaan loyalitas pada organisasi, rasa ingin terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan identifikasi terhadap tujuan organisasi. Studi literatur telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan efisiensi. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen pegawai menjadi sangat penting.

Colquitt, LePine, dan Wesson menjelaskan bahwa komitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses dan karakteristik tim, personal dan nilai budaya, serta kemampuan. Faktor-faktor ini secara tidak langsung mempengaruhi komitmen pegawai dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021), Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku yang memengaruhi para bawahan agar mereka bekerja sama secara harmonis, dengan pertimbangan efisiensi dan efektivitas, untuk mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kepercayaan, dan meningkatkan partisipasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara memberikan reward dan penghargaan yang sesuai, serta memberikan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi. Kepercayaan dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara memberikan transparansi dan akuntabilitas, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Studi literatur juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kepercayaan. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan cara memberikan tujuan yang jelas, memberikan reward dan penghargaan yang sesuai, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan transparansi dan akuntabilitas, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen pegawai menjadi sangat penting bagi para pemimpin dan manajer. Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci yang secara langsung mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai, dan memperkuat hubungan interpersonal dalam tim. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, inspirasi, serta dukungan yang memadai kepada pegawai dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada tingkat komitmen mereka. Banyak penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan dan komitmen organisasi pegawai. Namun, masih terdapat banyak aspek yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut untuk memahami secara komprehensif bagaimana berbagai gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen pegawai dalam berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan menggunakan metode studi literatur.

Pengembangan organisasi yang efektif memerlukan komitmen yang tinggi dari pegawai. Komitmen organisasi pegawai adalah salah satu elemen kunci yang berpengaruh besar terhadap kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen ini sangatlah penting. Kepemimpinan memegang peran sentral dalam membentuk dan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kepercayaan, dan meningkatkan partisipasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara memberikan reward dan penghargaan yang sesuai, serta memberikan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi. Kepercayaan dapat meningkatkan komitmen pegawai dengan cara memberikan transparansi dan akuntabilitas, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Dalam penelitian ini, kita akan mengkaji kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan menggunakan metode studi literatur. Kita akan meneliti bagaimana kepemimpinan mempengaruhi komitmen pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, kita dapat memahami secara lebih komprehensif bagaimana kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai dan bagaimana organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan komitmen pegawai.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau penelitian kepustakaan. Studi literatur dilakukan dengan membaca berbagai sumber relevan untuk memperoleh data yang diperlukan (Arikunto, 2013). Menurut Danandjaja dalam Noviani, M. C. Sa'adah (2023), penelitian studi literatur merupakan metode penelitian yang memanfaatkan referensi atau rujukan ilmiah, termasuk mengumpulkan bahan yang relevan dengan tujuan penelitian, mengumpulkan data melalui kajian pustaka, serta mengintegrasikan dan menyajikan data tersebut. Penelitian ini mengandalkan informasi dan data yang diperoleh dari dokumen, buku, artikel, majalah, berita, dan sumber lainnya. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan dengan pembiayaan pendidikan dan mutu pendidikan.

Ciri utama studi pustaka meliputi:

1. Peneliti berinteraksi langsung dengan teks atau data angka.
2. Data pustaka bersifat siap pakai.

3. Data pustaka umumnya berupa sumber sekunder.
4. Kondisi data pustaka tidak terikat oleh ruang dan waktu (Zed, 2014).

Langkah-langkah dalam penelitian kepustakaan adalah:

1. Memilih gagasan umum terkait tema penelitian.
2. Mengidentifikasi informasi yang relevan dengan tema.
3. Menentukan inti penelitian secara spesifik.
4. Menyelidiki, memperoleh, dan mengelompokkan bahan bacaan yang diperlukan.
5. Memahami serta membuat catatan penelitian.
6. Mengulas dan menambah bahan bacaan jika diperlukan.
7. Mengelompokkan kembali bahan bacaan dan mulai menulis laporan (Sari & Asmendri, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (content analysis). Proses analisis dimulai dengan menelaah hasil penelitian yang paling relevan, relevan, hingga cukup relevan. Penelitian disusun berdasarkan tahun, dimulai dari yang paling mutakhir hingga yang lebih lama. Abstrak dari setiap penelitian dibaca terlebih dahulu untuk menentukan kesesuaian permasalahan yang dibahas dengan tujuan penelitian. Bagian-bagian penting dan relevan kemudian dicatat untuk mendukung analisis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah komitmen sering dikaitkan dengan loyalitas, pengabdian, dan dedikasi kepada organisasi, di mana karyawan atau pegawai bekerja. Komitmen dalam setiap organisasi sangat diperlukan organisasi bagi karyawan atau pegawai yang mengabdikan diri kepada organisasi. Organisasi dalam bidang apapun sudah barang tentu perlu komitmen dari anggota organisasi, termasuk lembaga pendidikan yang memiliki komitmen dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Loyalitas menjadi penting dalam organisasi untuk meningkatkan komitmen dalam organisasi. Hal ini disampaikan oleh John Schemerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl. Bien dalam bukunya *Organizational Behavior*. Komitmen organisasional digambarkan sebagai keinginan pada pihak suatu karyawan untuk tinggal menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah suatu karyawan akan tinggal sebagai anggota organisasi atau mengejar pekerjaan yang lain.

Menurut Purnomo (2018), komitmen organisasi meliputi kekuatan, ikatan emosional, dan dedikasi karyawan untuk menentukan apakah mereka akan tetap berada di organisasi dengan loyalitas, pengabdian, dan dedikasi yang tinggi atau mencari pekerjaan lain, yang memastikan keterlibatan mereka sebagai anggota organisasi tetap ada. Robbins dan Judge, seperti yang dikutip oleh Yusuf dan Syarif (2018), menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah seberapa kuatnya seorang pekerja menghubungkan dirinya dengan organisasi, mengerti tujuan organisasi, dan berharap untuk terus menjadi bagian dari anggota tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan keterikatan dan loyalitasnya terhadap organisasi tertentu, yang memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019) mengatakan komitmen organisasi merupakan kombinasi tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kesediaan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau mengejar karir jangka panjang di suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan

identifikasi dan komitmen yang relatif kuat dari seseorang terhadap organisasi. Artinya pegawai yang berkomitmen mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang mendapat banyak perhatian dari para peneliti di bidang perilaku organisasi. Sutrisno, Haryono dan Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi bermula dari rasa percaya, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar eksistensinya sebagai bagian dari organisasi tetap terjaga dalam kondisi baik atau buruk.

Komitmen merupakan kesetiaan yang dimiliki seseorang terhadap suatu organisasi atau bisnis. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan komitmen yang relatif kuat dari seseorang terhadap organisasi. Komitmen organisasi berarti keinginan para anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam membangun komitmen organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi tidak memoderasi secara negatif pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan. Komitmen organisasi juga dapat dibagi menjadi tiga bagian: komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berhubungan dengan ikatan emosional terhadap organisasi, komitmen rasional berhubungan dengan benefit dan kenyamanan yang dirasakan karyawan bila meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif berhubungan dengan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus penuhi bila meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan. Konseptualisasi yang paling banyak digunakan dalam pembahasan komitmen organisasi adalah tiga aspek yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen dalam Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021)., yaitu:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment): Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
2. Komitmen Keberlanjutan (Continuance Commitment): Komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment): Komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena harus begitu karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa harus bertahan karena loyalitas.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi sebagai tempat kerja. Proses ini berlangsung terus menerus dan memiliki tujuan untuk menunjukkan perhatian karyawan terhadap organisasi sebagai indikator kepuasan dan kesejahteraan karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Luthans dalam Kingkin, Rosyid, dan Arjanggi (2020). Komitmen organisasi menjadi sikap kerja yang penting karena karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja yang lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap berada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, menjadikan komitmen organisasi sebagai fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia, maka penting untuk memahami bagaimana karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi untuk memastikan kesejahteraan dan keinginan

karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja organisasi. Cara meningkatkan komitmen organisasi melalui kepemimpinan dapat dilakukan dengan beberapa strategi:

1. **Inspirasi dan Motivasi:** Pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai dengan visi yang jelas dan tujuan yang menantang. Pemimpin transformasional mempengaruhi inovasi dan kreativitas serta memberikan inspirasi untuk mencapai tujuan bersama.
2. **Penghargaan Individu:** Mengakui dan menghargai kontribusi individu secara spesifik membantu pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih.
3. **Program Pengembangan:** Mengadakan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan, termasuk komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.
4. **Mentorship:** Menyediakan mentor bagi pemimpin baru untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan dan memberikan dukungan berkelanjutan.
5. **Transparansi:** Pemimpin harus mempraktikkan keterbukaan dalam komunikasi, berbagi informasi penting dengan pegawai, dan menjaga jalur komunikasi dua arah yang terbuka.
6. **Feedback Konstruktif:** Memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur membantu pegawai memahami kinerja mereka dan area yang perlu ditingkatkan.
7. **Program Penghargaan:** Menerapkan program penghargaan formal untuk mengakui pencapaian dan kontribusi pegawai.
8. **Apresiasi Sehari-Hari:** Pemimpin harus secara aktif mencari kesempatan untuk memberikan apresiasi kepada pegawai atas kerja keras mereka.
9. **Fleksibilitas Kerja:** Menerapkan kebijakan kerja fleksibel yang memungkinkan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.
10. **Dukungan Kesejahteraan:** Menyediakan program kesejahteraan dan kesehatan untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental pegawai.
11. **Rencana Pengembangan Individu:** Membantu pegawai merancang rencana pengembangan karier yang jelas, termasuk peluang untuk pelatihan, peningkatan keterampilan, dan promosi.
12. **Pendampingan Karier:** Memberikan bimbingan dan sumber daya untuk mendukung pertumbuhan profesional pegawai.

Komitmen organisasi adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan berhasil. Komitmen organisasi sangat penting karena komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya, lebih dari sekedar keanggotaan formal. Dengan demikian, komitmen organisasi bukan hanya penting untuk kesuksesan jangka pendek, tetapi juga untuk keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang dari sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai ikatan sosial yang kuat dengan anggota lain dalam suatu organisasi, lebih besar kemungkinannya untuk berusaha membantu relasinya dan organisasinya. Oleh karena itu, komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam keberhasilan jangka pendek, tetapi juga dalam hal keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang, keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi adalah hasil dari tiga dimensi komitmen organisasi.

Karyawan ingin bertahan dalam organisasi karena mempunyai tingkat identifikasi yang tinggi terhadap misi, tujuan dan pencapaian organisasi, serta merasa puas dengan hubungan timbal baliknya dengan organisasi dan mempunyai ikatan sosial yang kuat dengan anggota organisasi lainnya. Turnover Intention mencerminkan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan alternatif dan keluar dari organisasi. Dengan demikian, keinginan seseorang untuk tetap bertahan dalam organisasi mengurangi niatnya untuk mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi. Seseorang yang mempunyai ikatan sosial yang kuat dengan anggota lain dalam suatu organisasi, lebih besar kemungkinannya untuk berusaha membantu relasinya dan organisasinya. Oleh karena itu, komitmen organisasi memainkan peran kunci

dalam keberhasilan jangka pendek serta keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. ada tiga (3) pilar besar dalam komitmen, ketiga pilar tersebut adalah:

1. Rasa memiliki organisasi Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, salah satu pihak manajemen harus mampu mendapatkan pegawai: mampu mengidentifikasi diri dengan organisasi, merasa yakin akan siapa dirinya. melakukan/pekerjaannya bernilai bagi organisasi, mereka merasa nyaman berada dalam organisasi, mereka merasa mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi yang jelas (apa yang ingin dilakukan), nilai-nilai yang ada (di mana organisasi diyakini manajemen). penting) dan norma yang ditetapkan (perilaku yang diterima organisasi)
2. Semangat kerja (semangat kerja) Perasaan seperti itu dapat diciptakan: identifikasi faktor motivasi internal. dalam pengelolaan perencanaan kerja (work design); kualitas kepemimpinan; Kesediaan manajer dan supervisor menyadari bahwa motivasi dan komitmen karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan perhatian terus-menerus, pendeklasian wewenang, dan kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk memanfaatkan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.
3. Makna kepemilikan, rasa memiliki dapat meningkat jika karyawan merasa benar-benar diterima sebagai bagian penting atau kunci organisasi. Konsep penting kepemilikan mencakup partisipasi dalam pengambilan keputusan dan perubahan praktik kerja, yang pada akhirnya memengaruhi keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, ketika karyawan merasa idenya didengarkan, dan ketika karyawan merasa ikut serta dalam hasil yang dicapai, maka pada umumnya karyawan akan menerima keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini karena karyawan merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

Seorang pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh seluruh komponen individu terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi. Kewajiban ini dapat timbul ketika seseorang dalam organisasi menjalankan hak dan tanggung jawabnya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Keberhasilan suatu instansi erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga instansi selalu diminta untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Kinerja berarti mewakili hasil kerja atau kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, pekerjaan pegawai dapat dilihat dari hasil kerja, tugas dan kegiatannya selama jangka waktu tertentu.

Sejalan dengan yang dijelaskan Colquitt, LePine, dan Wesson bahwa komitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses dan karakteristik tim, personal dan nilai budaya, serta kemampuan. Faktor-faktor ini secara tidak langsung mempengaruhi komitmen pegawai dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin dalam sebuah organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Tanpa adanya figur pemimpin yang mengatur dan mengarahkan, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya dengan sesuai dengan visi dan misi. Oleh karena itu, diperlukan adanya seorang pemimpin yang dapat mengelola dan mengatur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin adalah seorang yang memiliki sifat positif dan percaya diri, serta memiliki visi, misi, dan nilai etika yang tinggi. Mereka memiliki kemampuan untuk menyampaikan gagasan dan berkomunikasi efektif dengan orang lain. Kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena menjadi titik pusat perubahan signifikan. Kepemimpinan juga memiliki dampak pada kepribadian dan menjadi seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi ditentukan untuk mendukung subunit kerja mencapai tujuan mereka sebagai bagian dari sistem yang lebih besar. Tujuan organisasi diwujudkan sebagai pedoman untuk aktivitas kolektif. Proses kepemimpinan berfokus pada mendefinisikan, menetapkan, menginterpretasikan, atau menerjemahkan arah bagi para pengikut, sekaligus memfasilitasi dan memungkinkan proses organisasi yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Kejelasan arah organisasi

dicapai melalui misi, visi, strategi, tujuan, rencana, dan tugas. Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk memengaruhi individu atau kelompok demi mencapai visi atau tujuan tertentu. Dalam organisasi formal, pengaruh ini dapat bersifat resmi, diberikan oleh pemimpin yang memiliki otoritas jabatan, sehingga harus ditaati dan dilaksanakan oleh bawahannya. Seorang pemimpin juga perlu memiliki kharisma untuk memengaruhi orang lain, kestabilan emosi dalam memimpin, serta sikap adil terhadap semua anggota tim.

Kepemimpinan tidak bersifat sewenang-wenang dan tidak didasarkan pada ambisi pribadi. Seorang pemimpin harus memiliki motivasi diri untuk menonjolkan keunggulan pribadi, bukan untuk memenuhi ambisi tertentu. Secara alami, manusia cenderung merespons dan mengikuti individu yang autentik dan konsisten dengan dirinya sendiri. Pemimpin memanfaatkan kekuatan pengaruhnya untuk memotivasi pengikut dalam menyelesaikan tugas, memberikan penghargaan bagi yang memenuhi harapan, atau memberikan sanksi bagi yang tidak. Kepemimpinan adalah proses yang terus berlangsung, di mana pencapaian satu tujuan menjadi titik awal untuk tujuan berikutnya. Dalam sebuah organisasi atau kelompok, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mendapatkan kekuasaan dan pengaruh dari sumber di luar kelompok. Dalam banyak situasi, pemimpin diberikan kewenangan untuk menjalankan tugas mereka, termasuk memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan kinerja. Penghargaan dapat berupa pujian atau manfaat nyata. Sebaliknya, pemimpin tanpa otoritas untuk memberikan penghargaan mungkin mencoba menciptakannya melalui pujian atau janji yang tidak selalu dapat mereka penuhi. Berikut adalah teori-teori yang menjelaskan awal mula adanya pemimpin:

1. Teori Genetik: Menurut teori ini, seseorang memiliki bakat menjadi pemimpin sejak lahir dan tidak dapat dibuat. Pemimpin telah ditakdirkan menjadi pemimpin, dan perspektif ini berbasis determinisme, yakni bahwa masa depan telah ditentukan sejak awal.
2. Teori Sosial: Teori ini berpendapat bahwa seseorang tidak lahir sebagai pemimpin, namun calon pemimpin dapat disiapkan, dididik, dan dibuat untuk menjadi pemimpin yang hebat di masa depan. Dengan proses pendidikan dan motivasi dari berbagai pihak, semua orang dapat menjadi pemimpin.
3. Teori Ekologis: Teori ini menggambarkan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang sukses jika memiliki bakat menjadi pemimpin. Bakat ini kemudian dikembangkan melalui motivasi dan pengalaman yang memungkinkan perkembangan kepribadian pemimpin.
4. Teori Kepemimpinan Orang Hebat (The Great Person Theory): Teori ini, seperti yang dikemukakan oleh A. Robert Baron, berpendapat bahwa pemimpin memiliki sifat khusus yang membedakannya dari orang lain. Sifat-sifat ini bertanggung jawab atas posisi kekuasaan dan otoritas yang mereka pegang.

Peran kepemimpinan sangat terkait dengan adanya perubahan. Pemimpin menentukan tujuan perubahan dengan mengembangkan suatu visi untuk masa depan, lalu mereka mengkomunikasikan visi tersebut kepada orang lain dan menginspirasinya untuk mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi. Suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan efektif tanpa seorang pemimpin yang memimpin dan mengarahkan organisasi. Pemimpin harus memiliki sifat positif, percaya diri, dan nilai etika yang tinggi serta kemampuan menyampaikan gagasan dan berkomunikasi dengan orang lain. Oleh karena itu, keahlian seseorang sangat diperlukan dalam memimpin organisasi, namun jika keahlian seseorang tidak memenuhi kriteria untuk menjadi pemimpin, maka orang tersebut harus mengembangkan dirinya untuk menjadi pemimpin yang lebih baik.

Kepemimpinan adalah faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan menjadi titik pusat perubahan signifikan dalam organisasi dan mempengaruhi kesesuaian dan kestabilan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh dan kemampuan menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Peran seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting karena pemimpin dapat menjadi ujung tombak kesuksesan organisasi. Pemimpin harus dapat mengatur konflik dalam organisasi sehingga konflik dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang dirugikan. Pemimpin juga bekerja lewat orang lain dengan koordinasi aktivitas mereka untuk memperoleh tujuan organisasi.

Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja secara negatif dan tidak signifikan. Kepemimpinan dan komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap kesetiaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi atau tidak meninggalkan organisasi dan siap bekerja keras untuk mencapai tujuan demi kepentingan organisasi.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam membangun komitmen organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja secara negatif dan tidak signifikan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan komitmen yang relatif kuat dari seseorang terhadap organisasi. Komitmen organisasi berarti keinginan para anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mempengaruhi perilaku karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Manajemen yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mempengaruhi perilaku karyawan.

#### **4. KESIMPULAN**

Dalam artikel ini, kita telah meneliti bagaimana kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesadaran dan kepedulian pegawai terhadap tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan informasi yang jelas dan terstruktur, memberikan feedback yang konstruktif, dan memberikan kesempatan untuk keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai. Selain itu, pemimpin dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian pegawai terhadap tujuan organisasi dengan berpartisipasi dalam proses pengembangan budaya organisasi dan memberikan penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi. Dalam sintesis, kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: Keterlibatan Pegawai: Pemimpin harus memberikan kesempatan untuk keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan feedback yang konstruktif. Pengembangan Keterampilan: Pemimpin harus memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Pengembangan Budaya Organisasi: Pemimpin harus berpartisipasi dalam proses pengembangan budaya organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kepedulian pegawai terhadap tujuan organisasi. Penghargaan dan Pengakuan: Pemimpin harus memberikan penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Dengan demikian, kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian pegawai terhadap tujuan organisasi, meningkatkan kemampuan pegawai, dan meningkatkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan autentik sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

## 5. SARAN

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, disarankan agar pemimpin dapat Memberikan informasi yang jelas dan terstruktur tentang tujuan organisasi dan peran pegawai serta memberikan feedback yang konstruktif dan berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi pegawai. Berikan visi yang jelas dan strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen pegawai dan memberikan kesempatan untuk keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Berikan kesempatan untuk keterlibatan pegawai dalam proses pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kesadaran dan kedulian pegawai terhadap tujuan organisasi.
2. Untuk pegawai berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kesadaran dan kedulian pegawai terhadap tujuan organisasi. Berikan pendapat dan ide yang sesuai untuk meningkatkan kualitas keputusan. Berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Berikan kesempatan untuk keterlibatan dalam proses pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kesadaran dan kedulian pegawai terhadap tujuan organisasi. Berpartisipasi dalam proses pengembangan budaya organisasi dapat meningkatkan kesadaran dan kedulian pegawai terhadap tujuan organisasi. Berikan penghargaan dan pengakuan untuk meningkatkan motivasi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan dalam organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17-26.
- [2] Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan
- [4] Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjanggi, R. (2020). Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 5(1), 17-32.
- [5] Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- [6] Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- [7] Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 119-126.
- [8] Noviani, M. C., & Sa'adah, N. (2023). Gambaran Kepercayaan Diri Pada Remaja Yang Mengalami Body Shaming. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(1), 19–33.
- [9] Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- [10] Primayana, K. H., & Sastrawan, K. B. (2021). Urgensi manajemen pendidikan berbasis nilai-nilai kearifan lokal tri hita karana dalam meningkatkan komitmen organisasional guru. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 163–172.
- [11] Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28-38., 10(1), 28–38.

- [12] Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- [13] Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53.
- [14] Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- [15] Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka.
- [16] Zed, M. (2014). Metode penelitian kepustakaan. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia