

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang karyawan akan bekerja sesuai arahan pemimpin di suatu perusahaan. Karyawan juga memiliki pengaruh bagi kelangsungan perusahaan sehingga karyawan bisa dikatakan aset yang perlu dipertahankan (Arifin, dkk, 2019). Adanya penjelasan tersebut, berarti adanya karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dan perlu dipertahankan. Ketika karyawan dalam perusahaan banyak yang mengundurkan diri, maka hal ini akan membuat dampak buruk bagi perusahaan, perusahaan akan mencari karyawan baru dan bertambahnya biaya untuk perekrutan juga pelatihan ulang, selain itu dalam perusahaan akan terjadi ketidakstabilan kondisi tenaga kerja yang akan menyulitkan perusahaan (Hendi & Robin, 2023).

Ilham (2022) mengatakan karyawan yang tidak mengundurkan diri atau menetap lama pada suatu perusahaan akan memiliki banyak pengalaman untuk memecahkan persoalan kerja dan mempunyai indikasi akan memiliki kualitas dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Senada dengan Ayuni & Khoirunnisa (2021) mengatakan karyawan yang semakin lama menetap pada perusahaan akan mencapai kecakapan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dan memuaskan diri mereka sendiri. Dewi (2022) menambahkan bahwa karyawan yang mau bertahan dan menetap lama pada perusahaan akan diberikan tambahan penghasilan dan pemberian pengembangan karir serta pendidikan. Hal ini berarti setiap karyawan perlu memiliki keinginan untuk menetap lama di perusahaan, sehingga perusahaan bisa mencapai target serta tujuannya, dan karyawan akan mendapat banyak keuntungan karena menetap lama di suatu perusahaan.

Fakta yang terjadi di lapangan yang telah ditemukan peneliti mulai dari 2022 sampai 2023 mengenai karyawan yaitu; Deny (2022) menyebutkan adanya fenomena mengundurkan diri masal yang terjadi secara global, survey yang dilakukan departemen tenaga kerja Amerika Serikat menemukan 11,5 juta pekerja

yang berhenti dari pekerjaannya selama periode 2021 dan survey firma konsultan SDM terhadap 30.000 orang dari 31 Negara tahun 2022 ada 41% karyawan berminat untuk mengundurkan diri, sedangkan di Indonesia sendiri ada 77% tenaga kerja profesional mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Karnadi (2022), dalam survey yang dilakukan Michael Page di Asia Tenggara ada 84% pekerja Indonesia yang berencana melakukan pengunduran diri (*resign*) dalam 6 bulan kedepan. Arbar (2023) menjelaskan riset dari konsumen LinkedIn lebih 4.000 karyawan singapura, Australia, India menghasilkan adanya 63% karyawan india dan 43% karyawan Australia, dan Singapura yang lebih percaya diri untuk mencari pekerjaan baru daripada tahun 2022. Bratadharma (2023) menjelaskan tentang survey PwC di New York bahwa pekerja berharap berganti pekerjaan dalam 12 bulan kedepan, survei pekerja ini memiliki kenaikan 19% dari tahun lalu. Hafiz (2023) menyebutkan bahwa *Salary Survey 2023* di Indonesia yang dilakukan Robert Walters, seorang dari perusahaan perekrut profesional menemukan ada 76% tenaga kerja profesional siap mencari pekerjaan baru pada tahun 2023 dan 82% pekerja biasa menyebutkan mereka optimis adanya banyak peluang pekerjaan di sektor mereka.

Berdasarkan hasil survey kasus yang ditemukan peneliti diatas menunjukan adanya kesenjangan pada karyawan, dimana kebanyakan karyawan berkeinginan dan siap untuk mengundurkan diri dan tidak menetap pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang. Karyawan yang menetap di suatu perusahaan dalam kurun waktu yang lama berarti mereka mengidentifikasi dirinya sama dengan nilai nilai yang ada pada perusahaan dan akan cenderung untuk menetap dan menjadi bagian dari perusahaan (Wagner & Hollenbeck dalam Yusuf & Syarif, 2017). Menetap dalam perusahaan dalam kurun waktu lama jika dipandang dari segi variabel psikologi disebut juga dengan komitmen organisasi. Sejalan dengan pendapat Ayuni & Khoirunnisa (2021) yang mengatakan bahwa kemauan keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan adanya keinginan untuk menetap di dalam perusahaan adalah suatu komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Berarti karyawan yang menetap lama di perusahaan disebut juga komitmen organisasi.

Wagner & Hollenbeck (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dimana mereka bekerja. Dikatakan mengidentifikasi maksudnya seseorang tersebut mencari nilai nilai yang ada di organisasi dan menyamakan dengan dirinya, sehingga seseorang yang merasa sama dengan suatu organisasi akan menginginkan untuk menetap di organisasi tersebut dalam kurun waktu lama. Priansa (2017) mengatakan komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Davis & Newstrom (1996) komitmen organisasi adalah seberapa jauh kemauan seseorang mengidentifikasikan dirinya kepada organisasi, berpartisipasi secara aktif dalam organisasi, menurutnya komitmen organisasi juga diibaratkan sebagai loyalitas seseorang. Adanya beberapa definisi diatas dapat ditarik garis besar bahwa komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang menetap lama dan bertahan pada suatu perusahaan dengan adanya loyalitas, keterikatan dan menjalankan tugas perusahaan dengan sungguh sungguh sesuai arahan dan mengikut sertakan tujuan pencapaian perusahaan menjadi tanggung jawab individu untuk melaksanakannya.

Menurut Sopiah (dalam Laela, 2019) menyebutkan ada beberapa ciri ciri seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dapat dilihat saat karyawan melakukan dengan kemampuan terbaiknya dan produktif saat menjalankan pekerjaannya berarti karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi atau kuat. Sopiah (2008) mengatakan karyawan yang memiliki absensi yang banyak, kerja mulai melambat dan tidak cekatan, juga kurangnya loyalitas hingga *turnover* (mengundurkan diri) merupakan ciri dimana seseorang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Menurut Dessler (dalam Rahadi & Susilowati, 2019) ciri komitmen organisasi yang tinggi ialah karyawan yang memiliki tingkat absensi yang rendah, menetap di perusahaan cukup lama, dan bekerja dengan keras serta memperlihatkan prestasi dengan baik.

Adanya komitmen yang tinggi tidak dipungkiri bahwa karyawan memiliki kepercayaan terhadap perusahaan karena baiknya manajemen dalam memperlakukan karyawan, manajemen tidak memandang karyawan sebagai objek untuk dieksploitasi tetapi dianggap sebagai manusia (Rahadi & Susilowati, 2019).

Menurunnya kualitas kerja karyawan, kurangnya loyalitas, hingga mempunyai pemikiran untuk mengundurkan diri, berarti karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Menurut Kartika & Purba (dalam Tampubolon & Sagala, 2020) mengatakan sebelum karyawan mengundurkan diri, karyawan sudah memiliki niat terlebih dahulu untuk keluar dari perusahaan dan mencari pilihan perusahaan lain. Berdasarkan banyaknya kasus karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah yang dilihat dari banyaknya kasus mengundurkan diri di atas, berarti ada faktor yang membuat karyawan tidak sesuai dengan perusahaannya sekarang, sehingga karyawan lebih memilih untuk mengundurkan diri. Senada dengan Sumiati (dalam Rahmad, dkk, 2020) mengatakan ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dapat dikatakan banyaknya kasus karyawan yang berniat mengundurkan diri berarti mereka memiliki komitmen organisasi yang rendah dan adanya komitmen organisasi rendah ini dipicu oleh beberapa faktor.

Faktor faktor yang mendasari seorang karyawan untuk memilih berkomitmen terhadap organisasi ada beberapa hal. Menurut Sopiah (2008) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu 1)Faktor Personal seperti ekspektasi pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan. 2)Faktor Organisasi seperti pengalaman kerja, ruang lingkup pekerjaan, supervisor/pemimpin, konsistensi tujuan organisasional. 3)Faktor Bukan Dari Dalam Organisasi seperti tidak adanya alternatif pekerjaan lain, jika terdapat alternatif pekerjaan lain yang lebih baik menurut individu akan meninggalkan pekerjaan sekarang. Senada dengan Lubis & jaya (2019) menekankan tiga faktor yaitu 1)faktor personal seperti usia, jabatan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau kontribusi kontrol eksternal atau internal. 2) faktor organisasi seperti rancangan kerja dan gaya kepemimpinan / supervisor. 3) faktor non organizational, seperti adanya alternatif setelah membuat pilihan awal

untuk bergabung dengan organisasi. Menurut Ma'rufi & Anam (2019) dalam penelitiannya menghasilkan adanya 5 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi; 1) karakteristik personal yaitu apa yang ada dalam diri karyawan seperti umur, jenis, kelamin, usia, 2) karakteristik pekerjaan dan peran yaitu mengenai kesempatan kerja, konflik yang ada dan ketidakjelasan dalam peran seseorang, 3) struktur organisasi yaitu tentang luasnya pemegang kontrol organisasi, kesatuan, dan keputusan yang ada pada suatu perusahaan, 4) pengalaman kerja diartikan dengan seorang karyawan mendapatkan suatu pengalaman di perusahaan, dan 5) dukungan organisasi, diartikan dengan bagaimana cara pandang karyawan terhadap perusahaan, atasan juga tim kerja, adanya dukungan yang diberikan kepada karyawan seperti menghargai kinerja, menghormati, atau memberikan nilai-nilai rasa bangga akan adanya karyawan akan membuat seorang karyawan menjadi memiliki komitmen yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika faktor-faktor di atas tidak dirasakan atau tidak diterima oleh karyawan, maka membuat kecenderungan karyawan memiliki tingkat komitmen yang rendah dan berujung mengundurkan diri.

Oktavianur & Putra (2016) mengatakan bahwa faktor kuat yang mendasari rendahnya komitmen organisasi karyawan adalah tidak tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin. Senada dengan Nanus (dalam Arifudin, 2020) mengatakan bahwa alasan utama karyawan meninggalkan organisasi disebabkan oleh pemimpin gagal memahami karyawan dan pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Diperkuat Acar (2012) mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan menentukan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selaras dengan Darmawan & Mardikaningsih (2021) yang mengatakan salah satu faktor sangat penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan yang ada. Dapat diartikan bahwa faktor dasar dan sangat penting yang membuat karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi atau rendah dari teori di atas adalah kepemimpinan. Adanya gaya kepemimpinan yang tidak tepat akan membuat karyawan merasa tidak sesuai dengan pemimpin dan berakibat memiliki komitmen organisasi yang rendah hingga berujung memiliki niat untuk mengundurkan diri. Berdasarkan penelitian

para tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor utama dari komitmen organisasi, dan dengan demikian peneliti memilih faktor kepemimpinan daripada faktor faktor lainnya.

Tewal, dkk (2017) mengatakan kepemimpinan merupakan individu yang memiliki kekuasaan dan wewenang untuk membimbing, mempengaruhi perilaku juga mengontrol pikiran seseorang sehingga melakukan apa yang menjadi suatu tujuan untuk dicapai. Dewi, dkk (2020) menjelaskan kepemimpinan merupakan daya seseorang untuk memotivasi, mempengaruhi orang lain agar berkontribusi dalam keberhasilan suatu organisasi. Pendapat itu juga didukung oleh Arifin, dkk (dalam Abijaya, dkk, 2021) yaitu kepemimpinan ialah tentang seseorang dapat mempengaruhi bawahannya untuk berkolaborasi dan bekerjasama dalam mendapatkan produktivitas kerja sesuai tujuan organisasi. Suatu pemimpin tentunya memiliki metode atau cara untuk memimpin bawahannya agar sesuai dengan apa yang diinginkan dan apa yang menjadi tujuan perusahaan, hal ini disebut gaya kepemimpinan. Selaras dengan Nawawi & Hadari (dalam Fitriani, 2015) untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin perlu memiliki cara yang akan digunakan, disebut dengan gaya kepemimpinan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah serangkaian cara seseorang untuk memotivasi, mempengaruhi, dan membuat bawahannya melaksanakan tugas yang diberikan dengan tidak adanya keterpaksaan dalam mencapai suatu tujuan pemimpin dalam konteks organisasi.

Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Baharudin & Kurniawan, 2020), ada 2 gaya kepemimpinan yaitu 1) gaya kepemimpinan transformasional, 2) gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan Transaksional menurut Soelistya (2022) lebih condong kepada pemberian arahan dari atasan untuk bawahan seperti menjelaskan tugas dan tanggung jawab, perilaku yang diharapkan, dengan cara pemberian reward dan punishment dari setiap pekerjaan dan perilaku yang dilakukan karyawan. Tipe kepemimpinan ini lebih menekankan pada tawar menawar antara pemimpin dan bawahan seperti imbalan, promosi, upah untuk memotivasi karyawan memiliki produktivitas dan bekerja

keras. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional menurut Soelistya (2022) adalah gaya pemimpin yang menjadikan perubahan dalam organisasi seperti adanya kedekatan antara pemimpin dan karyawan yang berdasar pada komitmen dan saling percaya demi kepentingan perusahaan, hingga karyawan merasa dihargai, dipercaya, loyal, dan tanggap kepada pemimpin. Tipe kepemimpinan ini menekankan pada pembangunan karyawan sehingga menjadikan karyawan terinspirasi dan mengesampingkan kepentingan pribadi mereka dan menstimulasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dari sebuah perusahaan.

Menurut Popper dan Zakkai (1994) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organisasi sangat besar. Senada dengan Asbari, dkk (2022) mengatakan bahwa guru lebih suka kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dari pada transaksional. Dikuatkan juga oleh Prabowo (dalam Zin, dkk, 2023) mengatakan kepemimpinan transformasional sangat cocok untuk digunakan dalam bisnis yang dinamis mengikuti perkembangan zaman. Barnard (dalam Caldwell, dkk, 2011) mengatakan kepemimpinan transformasional berguna untuk mengejar kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan, kepemimpinan ini telah lama dianggap sebagai elemen penting dari keberhasilan organisasi. Disimpulkan dari tokoh tokoh diatas yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih cocok, lebih berpengaruh dan lebih disukai daripada gaya kepemimpinan transaksional. Adanya penguat diatas peneliti ingin berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional akan diterima karyawan tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dipersepsikan oleh karyawan. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan memandang perilaku pemimpin mereka. Soelistya (2022) gaya kepemimpinan transformasional dicirikan oleh pemimpin dalam organisasi seperti adanya kedekatan antara pemimpin dan karyawan yang berdasar pada komitmen dan saling percaya demi kepentingan perusahaan, hingga karyawan merasa dihargai, dipercaya, loyal, dan tanggap kepada pemimpin. Ketika karyawan melihat pemimpin mereka seseorang yang memiliki kemampuan

yang memotivasi dan memberikan kepercayaan yang kuat kepada karyawan, mereka cenderung merasa terikat pada sebuah organisasi. Persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional mencakup pandangan bahwa pemimpin memiliki integritas yang tinggi, berpikiran besar, dan mampu menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Individu yang melihat pemimpin mereka sebagai transformasional cenderung merasa terinspirasi, termotivasi, dan terhubung secara emosional dengan tujuan dan nilai-nilai yang diperjuangkan oleh pemimpin dan organisasi.

Menurut Kinichi dan Kreitner (dalam Simbolon, 2007) menjelaskan Persepsi adalah suatu proses kognitif yang terjadi pada seseorang untuk memahami informasi yang didapat dari indera yang ada dan berakhir pada suatu penafsiran atau interpretasi yang unik terhadap suatu rangsangan atau situasi yang diterima dari seseorang. Fuady, dkk (2017) mengatakan persepsi adalah suatu proses pemberian makna dari stimulus yang didapat seseorang, dan faktor internal maupun eksternal sangat mempengaruhi seseorang dalam memberikan makna. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi akan menuntun karyawan memandang sikap dan perilaku yang diberikan atasan pada bawahannya menjadi sebuah penafsiran atau interpretasi yang akan membuat karyawan memunculkan perilaku. Hal ini akan mengakibatkan seorang karyawan membuat keputusan tentang perilaku mereka untuk bekerja didalam perusahaan sebagai seorang karyawan yang memiliki komitmen rendah atau tinggi. Sesuai yang sudah dijelaskan Darmawan & Mardikaningsih (2021) yang mengatakan salah satu faktor sangat penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan yang ada.

Persepsi gaya kepemimpinan transformasional sendiri merupakan cara pandang atau penilaian setiap karyawan dalam melihat sikap atasannya sebagai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi, memotivasi, dan membangun untuk berusaha membuat perubahan pada karyawan menjadi mempunyai kesamaan dengan visi organisasi dan mendahulukan tujuan organisasi dengan karyawan yang memiliki rasa dihargai, dipercaya, loyal, dan tanggap kepada pemimpin. Menurut Juhro (2020) Gaya kepemimpinan transformasional adalah

kepemimpinan yang akan membuat bawahan bergerak atas dasar kesamaan visi dengan pemimpin, sehingga perubahan yang terjadi berasal dari dalam dirinya dan dilakukan dengan sukarela meskipun tidak ada reward maupun punishment. Gaya kepemimpinan transformasional ini baik dan cocok digunakan dalam bisnis, gaya ini membuat seorang `bawahan berinteraksi dan mempunyai kedekatan dengan bawahan. Bawahan juga menjadi merasa dihargai, dipercaya, juga adanya loyalitas dengan pendekatan gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian Raditya (2022) pada salah satu kantor Gudang Garam di Jakarta mengatakan perlu adanya pengadaan acara yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan interaksi sosial atau kedekatan dengan pemimpin. Interaksi sosial atau kedekatan dengan pemimpin merupakan gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut dapat dilihat dari definisi gaya kepemimpinan transformasional. Adanya hal tersebut berarti pada salah satu perusahaan besar di Indonesia pun membutuhkan sosok pemimpin dengan gaya transformasional, sehingga peneliti berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dari pada gaya kepemimpinan lain untuk digunakan dalam penelitian dan menekankan pada persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

Salah satu kota di Jawa Timur adalah Surabaya, dengan karyawan yang bekerja terbanyak di Jawa Timur sebesar 1.518.038 karyawan (BPS Jatim, 2023). Hasil yang diperoleh peneliti dari beberapa penelitian seperti Mochtar (2022) mengatakan hambatan yang terjadi pada Se'i Sapiku di Surabaya karena kurang optimalnya kualitas Sumber Daya Manusia dan keluar masuknya karyawan (resign). Kriskito & Rini (2022) mengatakan pada PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara, karyawan Divisi Sales banyak yang mengundurkan diri, mencapai 105 orang (14,09 Persen) dari total karyawan. Elgeka, dkk (2022) mengatakan sebanyak 12,7% karyawan berniat untuk keluar dari organisasi di CV. X Surabaya. Zein & Nirawati (2023) mengatakan pada karyawan divisi marketing PT. Pilar Bangun Kencana selalu ada karyawan yang mengundurkan diri dan berpindah ke tempat kerja. Fadhillah & Hidayat (2023) mengatakan bahwa pada PT. Sanjayatama Lestari banyak karyawan yang resign dan adanya peningkatan karyawan resign pada 2 tahun terakhir. Andika (2023) dalam

observasinya pada PT. Fajar Alif Makmur, Kota Surabaya menunjukkan permasalahan tentang SDM adalah tingginya *Turn Over* (mengundurkan diri) di perusahaan tersebut, yang menjadikan banyak jobdesk kosong karena karyawan yang resign tiba-tiba. Hal ini dapat dikatakan di Surabaya banyak perusahaan yang karyawannya mengundurkan diri dan berarti di Surabaya terdapat isu-isu mengenai komitmen organisasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut penelitian ini berfokus di Surabaya untuk mengetahui apakah persepsi gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmad, dkk (2020) mengenai pengaruh faktor pribadi, organisasi, dan non organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN area Bukittinggi. Diperoleh hasil yang signifikan antara faktor personal, faktor organisasi, faktor non organisasi terhadap komitmen organisasi. Faktor paling berpengaruh besar adalah faktor organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jessica (2017) tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Berfokus pada organisasi kemahasiswaan badan eksekutif mahasiswa keluarga mahasiswa universitas mulawarman (BEM KM UNMUL). Mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi anggota BEM KM UNMUL dengan nilai signifikan 0,000 dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah ($p < 0,05$), dengan semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin baik pula komitmen organisasi anggota pengurus organisasi.

Penelitian ini lebih berfokus pada persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karena pada penelitian yang telah dilakukan Oktavianur & Putra (2016) mengatakan bahwa faktor kuat yang mendasari rendahnya komitmen organisasi karyawan adalah tidak tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dan menurut Barnard (dalam Caldwell, dkk, 2011) mengatakan kepemimpinan transformasional berguna untuk mengejar kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan, kepemimpinan ini juga telah lama dianggap sebagai elemen penting dari keberhasilan organisasi. Menurut Sopiah (2008) kepemimpinan termasuk dalam faktor organisasional.

Berdasarkan hal tersebut peneliti fokus pada gaya kepemimpinan, bukan faktor lain seperti faktor personal dan non organisasional.

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada latar belakang masalah, subjek, variabel dan tempat penelitian, pada penelitian sebelumnya subjek adalah mahasiswa di Universitas Mulawarman, sedangkan penelitian ini subjeknya ialah karyawan di Surabaya dan berfokus pada persepsi gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, permasalahan yang ingin diungkap peneliti adalah “Apakah Ada Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan transformasional dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di daerah Surabaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan di daerah Surabaya?”

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah data empiris dan pengetahuan baru khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi tentang gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan untuk sumber pengetahuan tentang hal hal yang perlu dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasi.
- b. Bagi pemimpin dan perusahaan, penelitian ini untuk sumber pengetahuan tentang hal yang dapat menjadi pertimbangan dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan dan pertimbangan mengenai bagaimana cara memperlakukan karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumber referensi.