

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN PT SAMPOERNA TBK MADIUN

Riska Nur Syafitri¹, Karuniawati Hasanah², Robby Sandhi Dessyarti³

¹ Universitas PGRI Madiun

email : riskasya123@gmail.com

² Universitas PGRI Madiun

email : aan.karuniawati@unipma.ac.id

³ Universitas PGRI Madiun

email : robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

The upkeep and management of the company's human resources are necessary, thus the business must offer training to help people reach their full potential. in order to maintain employees' commitment to the business. Companies must pay attention to indications that might impact organizational commitment because it is crucial for business. The purpose of this research is empirically demonstrate how organizational commitment of Sampoerna Tbk Madiun is impacted by employee engagement, organizational culture, and leadership style. The research method involves the use of quantitative tools. Purposive sampling was employed in the sample procedure with a total of 277 respondents. Gathering data is accomplished through the use of questionnaires. The Sobel test and multiple linear regression analysis are also included in data analysis. The findings revealed that: 1) Employee involvement has a favorable and considerable impact on PT Sampoerna TBK Madiun workers' organizational commitment. 2) Organizational culture has a good and considerable impact on the level of organizational commitment among employees at PT Sampoerna TBK Madiun. 3) People at PT Sampoerna TBK Madiun show good and significant organizational commitment when charismatic leadership is present. 4) PT Sampoerna TBK Madiun personnel are positively and significantly impacted by company culture, employee engagement, and charismatic leadership.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, Charismatic Leadership, Organizational Commitme*

Abstrak

Pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan bersifat mutlak, sehingga perusahaan wajib untuk memberikan pelatihan untuk meningkatkan potensi dalam diri karyawan. Sehingga karyawan dapat terus berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen dalam organisasi sangat diperlukan bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikan indikator yang dapat mempengaruhi *organizational commitment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan secara eksperimental bagaimana partisipasi karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi PT. *organizational commitment* Sampoerna Tbk Madiun. Teknik kuantitatif digunakan dalam proses *research*. Dengan jumlah responden sebanyak 277 orang, strategi pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Analisis data juga meliputi uji Sobel dan analysis regresi linier berganda.

Hasil *research* menunjukkan bahwa: 1) Partisipasi karyawan berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap *organizational commitment* karyawan PT Sampoerna TBK Madiun. 2) *Organizational commitment* pekerja PT Sampoerna TBK Madiun dipengaruhi secara *positive* dan *significant* oleh budaya *organization*. 3) Kepemimpinan karismatik berpengaruh baik dan cukup besar terhadap komitmen organisasi insan PT Sampoerna TBK Madiun. 4) *Employee engagement*, budaya *organization*, dan gaya kepemimpinan karismatik semuanya berpengaruh baik dan *significant* terhadap karyawan PT Sampoerna TBK Madiun.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Karismatik, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang memberi kekuatan, talenta, *inspiration*, dan upaya mereka pada *organization*. SDM merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. SDM merupakan area yang mendapat perhatian *significant* dari perusahaan karena memainkan fungsi penting bagi perusahaan yang tidak hanya diukur dari kinerjanya (Zaidah, 2021). Berdasarkan *research* yang dilakukan Indayati (2012) menunjukkan bahwa upaya meningkatkan perkembangan perusahaan sangat memperhatikan komitmen organisasional. Untuk menetapkan standar keberhasilan di tempat kerja dan bersaing dengan orang lain dalam pekerjaannya, seseorang juga harus terus meningkatkan keterampilan dan potensi kinerja dan produktivitasnya di dalam organisasi.

Pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan bersifat mutlak, sehingga perusahaan wajib untuk memberikan pelatihan untuk meningkatkan potensi dalam diri karyawan. Sehingga karyawan dapat terus berkomitmen terhadap perusahaan. Kapasitas anggota organisasi untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap organisasi dapat diukur dan dinilai dengan menggunakan komponen perilaku yang dikenal sebagai *organizational commitment*. Komitmen menjelaskan bahwa orang memberikan pekerjaan dan organisasi mereka pemikiran, perhatian, dan prioritas yang serius. Orang dengan *independent* menyumbangkan seluruh energinya, memobilisasi, dan memaksimalkan potensi mereka untuk kesuksesan organisasi. Tingkat keyakinan, penerimaan, dan pengabdian karyawan terhadap tujuan organisasi menentukan apakah mereka akan tetap bersama perusahaan atau berhenti. (Muis et al., 2018).

Perusahaan harus mengawasi perspektif yang mempengaruhi komitmen organisasi karena sangat menentukan keberhasilannya, salah satunya adalah partisipasi karyawan. Partisipasi karyawan adalah keadaan emosional yang luas yang terus-menerus optimis, selalu berkinerja besar, dan ditentukan oleh semangat, pengabdian, dan fokus total pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Selain itu, kepercayaan organisasi perusahaan dapat secara tidak langsung dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan karyawan yang berkembang. Suatu metode kedependentan tenaga kerja dalam mencapai keberhasilan *organization* disebut keterlibatan karyawan (Mulyadi et al., 2018).

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan *research* dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengarahkan hubungan karyawan dengan fungsi pekerjaan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam memperoleh haluan organisasi, pegawai, dan asosiasi. Manajemen sumber daya manusia, menurut Handoko (2016), adalah proses mengatur, mengarahkan, dan mengawasi tindakan untuk memperoleh, melatih, memberikan kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, *organization*, dan asosiasi. Menurut Sedarmayanti (2016), tujuan pengelolaan SDM meliputi :

- 1) Tujuan Sosial. Tujuan ini adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mengambil tanggung jawab sosial untuk mengatasi masalah dan kebutuhan asosiasi, terutama yang termasuk dalam kewenangannya, dan untuk mengurangi konsekuensi yang tidak menguntungkan yang mungkin timbul.
- 2) Tujuan perusahaan. Tujuan manajemen organisasi adalah tujuan resmi yang ditetapkan yang mendukung bisnis mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan yang Berguna. Tujuan fungsional merupakan tujuan selanjutnya dalam MSDM. khususnya untuk melanjutkan kontribusi penting sumber daya manusia di setiap bagian bisnis. Untuk berkontribusi seefektif mungkin, bahan-bahan ini dipertahankan.
- 4) Tujuan pribadi atau individu. Setiap manajer harus mempertimbangkan faktor internal, khususnya manajemen sumber daya manusia, dan harus fokus pada tujuan umum perusahaan (tujuan organisasi).

Keterlibatan Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2016), seorang pekerja yang secara aktif terlibat di tempat kerja mereka dan memandang pekerjaan mereka sebagai hal yang penting untuk harga diri dan kualitas hidup mereka adalah orang yang mempraktikkan partisipasi kerja. Keterlibatan karyawan adalah proses yang melibatkan karyawan di semua tingkatan bisnis dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, menurut Tjiptono dan Diana (2015). Menurut Schaufeli (2013), terdapat 3 (tiga) *dimension* yang dapat digunakan untuk mengukur *employee engagement* :

- 1) Semangat adalah aspek keterlibatan karyawan yang dibedakan oleh stamina fisik dan mental karyawan yang besar saat mengatasi tugas perusahaan.
- 2) Komitmen adalah aspek keterlibatan karyawan yang dibedakan oleh energi karyawan saat bekerja. Pekerja dengan dedikasi besar akan menjadikan pekerjaan mereka sebagai pengalaman berharga dan sumber inspirasi.
- 3) Penyerapan adalah komponen partisipasi karyawan yang dicirikan oleh perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh pada pekerjaan mereka dan yang percaya bahwa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja dan sulit untuk melepaskan diri darinya.

Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2018) menjelaskan *organization culture* mengacu pada sikap serta nilai yang dimiliki pekerja dalam kehidupan sehari-hari. Sikap dan nilai ini akan memandu bagaimana karyawan bertindak karena diyakini telah ditetapkan oleh *organization*. Prinsip-prinsip yang ada dalam *organization*, inovasi, toleransi risiko, kerja tim, dan dukungan dari orang-orang di sekitarnya telah membentuk budaya *organization* dari sudut pandang masing-masing karyawan. Budaya atau kepribadian *organization* akan dibentuk oleh pemahaman ini. Robbins dan Judge (2015) menerangkan indikator yang membentuk budaya *organization*, adalah:

- 1) *Inovation* dan keberanian mengambil *risk*. Yakni bagaimana karyawan dapat mempunyai inovasi dan keberanian mengambil resiko dalam suatu organisasi.

- 2) Perhatian terhadap detail. Yakni seberapa jauh organisasi mengharapkan karyawannya menampakkan ketelitian dan memperhatikan secara rinci.
- 3) Orientasi hasil, dimana fokus manajemen dalam memperhatikan hasil kerja dari pada perhatian terhadap cara yang dilalui untuk hasil yang dicapai.
- 4) Orientasi orang. Yaitu bagaimana manajemen mengambil keputusan mempertimbangkan berbagai akibat dari output pada seseorang yang ada di *organization*.
- 5) Orientasi tim. Yakni seberapa jauh organisasi memfokuskan aktivitas kerja tim dari pada bekerja sendiri.
- 6) Keagresifan. Yaitu berhubungan dengan tindakan agresif karyawan dalam bekerja.
- 7) Stabilitas. Yaitu organisasi ditekankan dan mempertahankan budaya organisasi yang sudah bagus.

Gaya Kepemimpinan Karismatik

Hasibuan (2016) mengklaim bahwa upaya seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain ke arah yang menurutnya sesuai adalah yang mendorong gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan terbaik adalah yang dapat meningkatkan kinerja dan cukup fleksibel untuk disesuaikan dengan keadaan apa pun yang mungkin muncul dalam bisnis. Vasudha dan Venkat (2000) menegaskan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki 6 (enam) aspek, diantaranya:

1. Gerakan mata dan mulut (Visi dan Artikulasi). Visi kepemimpinan karismatik berfungsi sebagai tujuan ideal untuk masa depan dan dapat dimanfaatkan untuk memperjelas atau menjelaskan tujuan yang dikomunikasikan kepada bawahan.
2. Risiko Pribadi adalah nomor dua. Seorang *leader* bersedia mengorbankan dirinya dan menerima risiko pribadi yang significant untuk mewujudkan suatu tujuan.
3. Kepekaan Lingkungan (*Environmental Sensitivity*). pemimpin yang dapat meramalkan perubahan dengan menghitung kebutuhan lingkungan dan sumber daya mereka secara realistis.
4. Kepekaan kepada anggota. pemimpin yang mampu menerima orang lain dan memiliki kebutuhan dan emosi mereka.
5. Perilaku Abnormal (Perilaku Berlawanan dengan Hukum). pemimpin yang menggunakan rutinitas baru dan tidak sesuai untuk menghasilkan transformasi yang lebih baik.
6. *Self-Efficacy* (juga dikenal sebagai kapasitas diri). Pemimpin menggunakan semua keahliannya dan lebih proaktif dalam menemukan solusi atas suatu masalah untuk mencapai suatu tujuan.

Komitmen Organisasi

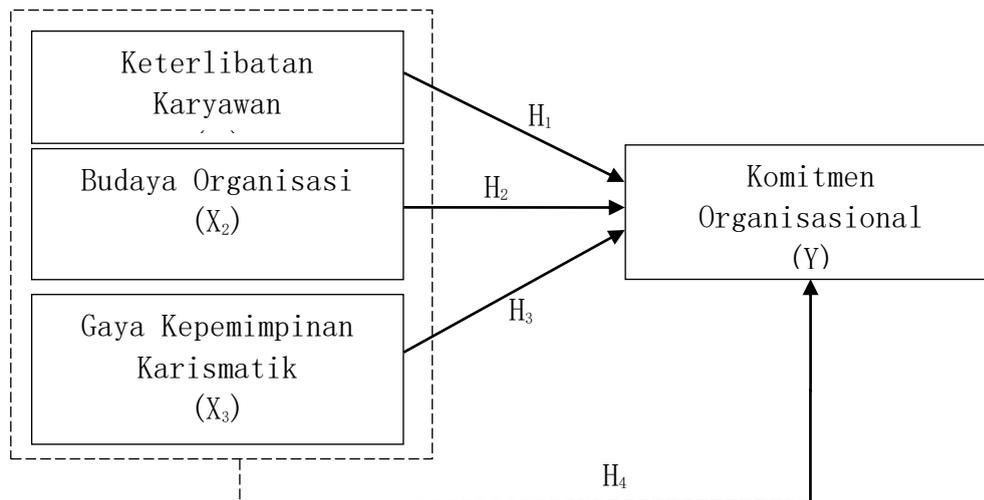
Kapasitas anggota organisasi untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap organisasi dapat diukur dan dinilai dengan menggunakan komponen perilaku yang dikenal sebagai *organization commitment*. Orientasi nilai terhadap *organization commitment* menunjukkan bahwa orang memberikan pekerjaan dan organisasi mereka pemikiran, perhatian, dan prioritas yang serius. Orang dengan independent menyumbangkan seluruh energinya, memobilisasi, dan memaksimalkan potensi mereka untuk kesuksesan organisasi. Menurut Kuntjoro (2017), komitmen organisasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali afiliasinya dengan organisasi. Penerimaan prinsip dan tujuan *organization*, serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaan seseorang (menjadi bagian dari kelompok), semuanya dapat berfungsi sebagai indikator ini. Berikut adalah indikator komitmen organisasi yang dikutip oleh Meyer dan Allen (2015) :

- 1) Kebanggaan terhadap pekerjaannya
- 2) Loyalitas kepada majikannya
- 3) Kepedulian terhadap kelangsungan hidup perusahaan di masa depan

- 4) Pekerjaan yang menginspirasi
- 5) Cita-cita pribadi dan organisasi harus sejalan

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel- variabel dalam penelitian ini berdasarkan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan pustaka:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Source: Penelitian (Nurul Indayati, 2012) dan (Amelia Rahmi, 2022)

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1 : Diduga keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Sampoerna Tbk Madiun.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Sampoerna Tbk Madiun.

H3 : Diduga gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Sampoerna Tbk Madiun.

H4 : Diduga keterlibatan karyawane, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT Sampoerna Tbk Madiun.

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam *research* ini. Satuan hitung dapat digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur informasi kuantitatif, atau data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2018). Partisipan *research* ini sejumlah 895 karyawan yang merupakan seluruh karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun. Teknik pengambilan *sample* dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Regression* linier berganda akan digunakan dalam analysis data *research* ini, Uji F dan uji T akan digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Tabel 1 Hasil Uji T

Model	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Keterlibatan Karyawan (X1)	1,984	7.554	.038	Significant
Budaya Organisasi (X2)	1,984	4.040	.000	Significant
Gaya Kepemimpinan Karismatik (X3)	1,984	5.980	.000	Significant

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan hasil *analysis* dari *table* data di atas, dapat dikatakan sebagai berikut:

- 1) Pada variable keterlibatan karyawan (X_1) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $7,554 > 1,984$ dengan *significance* $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara *partial* variable keterlibatan karyawan (X_1) memiliki pengaruh yang positive dan significant terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keterlibatan karyawan maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.
- 2) Pada variable budaya organisasional (X_2) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,040 > 1,984$ dengan *significance* $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara *partial* variable budaya organisasional (X_2) memiliki pengaruh yang positive dan significant terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasional maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.
- 3) Pada variable gaya kepemimpinan karismatik (X_3) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $5,980 > 1,984$ dengan *significance* $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara *partial* variable gaya kepemimpinan karismatik (X_3) memiliki pengaruh yang positive dan significant terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan karismatik maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.

Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	F_{tabel}	F_{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	3,087	56,262	,000	Significant

Source : Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{\text{hitung}} = 56,262 > F_{\text{tabel}} = 3,087$ dengan tingkat *significance* $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara *simultaneous* variable keterlibatan karyawan, budaya organisasional dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positive dan significant terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan karyawan, budaya *organizational* dan gaya

kepemimpinan karismatik maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	,921	,849

Source : Primary Data Processed (2023)

Terlihat dari tabel di atas bahwa nilai R_{square} mendekati 1 yaitu 0,849, berarti ada pengaruh yang kuat antara variable independent dengan variable dependent. Untuk persentase sumbangan pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasional dan gaya kepemimpinan karismatik terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,849 \times 100\% \\ = 84,9\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sampoerna TBK Madiun memiliki komitmen sebesar 84,9% terhadap organisasi sebagai hasil dari partisipasi karyawan, budaya *organization*, dan kepemimpinan yang karismatik. sedangkan 15,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor independent yang belum diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional PT Sampoerna Tbk Madiun

Pembahasan pertama yaitu mengenai keterlibatan karyawan terhadap *organizational commitment* pada pegawai PT Sampoerna Tbk Madiun. Berdasarkan hasil analysis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variable komitmen organisasional (X_1) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $7,554 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara partial variable keterlibatan karyawan (X_1) memiliki pengaruh yang positive dan significant terhadap *organizational commitment* pada pegawai PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasional maka komitmen organisasional pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.

Jika karyawan dilibatkan dalam organisasi dengan baik maka komitmen organisasi yang dimiliki akan meningkat. Adapun suksesnya indikator sebagai berikut antara lain karyawan semangat untuk berangkat bekerja di PT. Sampoerna TBK. Hal ini ditunjukkan oleh pernyataan bahwa karyawan berkontribusi memberikan inovasi untuk perkembangan dan mengatasi pekerjaan di PT. Sampoerna TBK Madiun. Dengan mempunyai antusias dan dedikasi yang besar berkontribusi memberikan ide ide dalam mencurahkan pikiran untuk perkembangan PT Sampoerna TBK Madiun. Karyawan dalam bekerja memiliki perhatian yang penuh terhadap PT Sampoerna TBK Madiun, saat melakukan pekerjaan waktu berjalan begitu cepat karena mereka memiliki perasaan senang dalam bekerja.

Sehingga keterlibatan karyawan dalam komitmen organisasional akan tumbuh di tunjukkan dengan rasa bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari PT Sampoerna Tbk madiun. Karyawan yang memiliki rasa loyal terhadap perusahaan akan menyelesaikan lemburan mencapai keberhasilan karena PT Sampoerna Tbk Madiun merupakan perusahaan yang bagus untuk bekerja, Selain itu, saya juga peduli dengan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan serta menghargai nilai-nilai yang sesuai

dengan tipe pekerjaan di lingkungan sensitif dan penuh perhatian terhadap karyawan. Karyawan yang bekerja di PT Sampoerna Tbk Madiun juga mendapatkan inspirasi dalam hal yang positive. Dalam penilaian pribadi mereka bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik untuk PT Sampoerna Tbk Madiun.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional PT Sampoerna Tbk Madiun

Pembahasan kedua yaitu mengenai budaya organisasi terhadap *organizational commitment* pada pegawai PT Sampoerna Tbk Madiun. Berdasarkan hasil analysis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variable komitmen organisasional (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,040 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara partial variable budaya *organization* (X_2) memiliki pengaruh yang positive dan significant terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka *organizational commitment* pada pegawai PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.

Setiap instansi pasti memiliki budaya organisasi, budaya organisasi pada PT Sampoerna TBK Madiun. Mereka mempunyai kontribusi dalam inovasi baru mampu mengambil keputusan pekerjaan yang beresiko, menerapkan system yang dapat mengatasi pekerjaan dengan tepat, mampu meningkatkan efektivitas bekerja, bekerja sama dengan teman atau sesama karyawan, mereka memiliki motivasi untuk aktif dan motivasi yang besar dalam bekerja. PT Sampoerna TBK Madiun mampu memberikan solusi pada karyawan jika menemukan kendala dalam bekerja, memberi dorongan kepada karyawan jika menemukan kendala, menjaga kerja sama tim, memiliki kegigihan dan mengatasi tugas tepat waktu. PT Sampoerna TBK Madiun merencanakan dan menekankan pada system masa depan karyawan.

Sehingga budaya organisasi dalam komitmen organisasional akan tumbuh, di tunjukkan dengan rasa bangga bekerja di PT. Sampoerna TBK Madiun dan dengan senang hati bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan tersebut. Rasa loyal terhadap PT. Sampoerna TBK Madiun tercermin dalam kemampuan untuk menyelesaikan lemburan di samping pekerjaan yang ditentukan demi mendukung kesuksesan perusahaan. Kepedulian terhadap keberlangsungan PT. Sampoerna TBK Madiun tercermin dalam perhatian terhadap nasib dan perkembangan perusahaan tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap PT Sampoerna Tbk Madiun

Pembahasan ketiga yaitu mengenai gaya kepemimpinan karismatik terhadap *organizational commitment* pada pegawai PT Sampoerna Tbk Madiun. Berdasarkan hasil analysis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diperoleh hasil Pada variable komitmen organisasional (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,980 > 1,984$ dengan significance $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara partial variable *organizational commitment* (X_3) memiliki pengaruh yang positive dan significant terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasional maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.

Adapun indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan karismatik di PT. Sampoerna TBK Madiun. Seorang pemimpin mempunyai visi yang jelas, mempercayai bawahan mampu mencapai tujuan dalam bekerja, berani mengambil resiko dan kontribusi yang besar terhadap PT Sampoerna TBK Madiun. Pemimpin seharusnya melakukan perhitungan secara realistis

dalam hal lingkungan dan sumber daya manusia. Pemimpin juga mau menerima pendapat dan bertanggung jawab atas kebutuhan karyawan. Pemimpin di PT Sampoerna TBK Madiun berani melakukan perubahan dan berani tampil beda dalam melakukan pekerjaan sehingga seorang pemimpin mampu mengatasi pekerjaan dan tugas-tugas perusahaan sesuai peraturan yang ada di PT Sampoerna TBK Madiun.

Sehingga komitmen organisasional dalam gaya kepemimpinan karismatik akan tumbuh, di tunjukkan dengan rasa bangga bekerja di PT. Sampoerna TBK Madiun dan dengan senang hati bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan tersebut. Rasa loyal terhadap PT. Sampoerna TBK Madiun tercermin dalam kemampuan untuk menyelesaikan lemburan di samping pekerjaan yang ditentukan demi mendukung kesuksesan perusahaan. Kepedulian terhadap keberlangsungan PT. Sampoerna TBK Madiun tercermin dalam perhatian terhadap nasib dan perkembangan perusahaan tersebut.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasional PT Sampoerna Tbk Madiun

Pembahasan keempat yaitu mengenai keterlibatan karyawan, budaya *organization*, dan gaya kepemimpinan karismatik terhadap *organizational commitment* pada pegawai PT Sampoerna Tbk Madiun. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji F diperoleh hasil $F_{hitung} = 56,262 > F_{tabel} = 3,087$ dengan tingkat *significance* $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara *simultaneous variable* *organizational commitment*, keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan karyawan, budaya *organization*, dan gaya kepemimpinan karismatik maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga meningkat.

Jika karyawan dilibatkan dalam organisasi dengan baik maka komitmen organisasi yang dimiliki akan meningkat. Adapun suksesnya indikator sebagai berikut antara lain karyawan semangat untuk berangkat bekerja di PT. Sampoerna TBK. Hal ini ditunjukkan oleh pernyataan bahwa karyawan berkontribusi memberikan inovasi untuk perkembangan dan mengatasi pekerjaan di PT. Sampoerna TBK Madiun. Dengan mempunyai antusias dan dedikasi yang besar berkontribusi memberikan ide ide dalam mencurahkan pikiran untuk perkembangan PT Sampoerna TBK Madiun. Karyawan dalam bekerja memiliki perhatian yang penuh terhadap PT Sampoerna TBK Madiun, saat melakukan pekerjaan waktu berjalan begitu cepat karena mereka memiliki perasaan senang dalam bekerja di PT Sampoerna TBK Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keterlibatan karyawan terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Itu menunjukkan bahwa semakin besar keterlibatan karyawan maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya *organization* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis dua diterima. Itu menunjukkan bahwa semakin baik budaya *organization* maka

organizational commitment pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.

3. Terdapat pengaruh yang positive dan significant gaya kepemimpinan karismatik terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Itu menunjukkan bahwa semakin baik *organizational commitment* maka komitmen organisasional pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga akan semakin meningkat.
4. Terdapat pengaruh yang positive dan significant keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan karismatik terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan karyawan, budaya *organization*, dan gaya kepemimpinan karismatik maka *organizational commitment* pada karyawan PT Sampoerna TBK Madiun juga meningkat.

Saran

1. Bagi pihak PT Sampoerna Tbk Madiun
 - a. Diharapkan semakin mengamati keterlibatan kerja pegawai.
 - b. Hendaknya sering memberikan pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan mampu menerapkan komitmen organisasional dengan baik
2. Bagi karyawan, seharusnya bekerja dengan serius dan mematuhi segala peraturan yang diterapkan PT Sampoerna Tbk Madiun.
3. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variable independent lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagis, F., Darmawan, A., Hidayah, A., & Ikhsani, M. M. (2020). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 616–620.
- DP, N., & Riana, I. G. (2020). The influence of physical work environment and organizational culture on work motivation and employee performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 43–51.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2022, August). The Influence of Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Style and Environment on Employee Performance in the Wood Processing Industry. In *International Conference On Economics Business Management And Accounting (ICOEMA)* (Vol. 1, pp. 1078–1092).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Keti). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A. (2020, May). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance Through Employee Engagement as

- Intervening Variable at Pt. Bank Mandiri Micro Banking Cluster Baturaja. In *5th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2019)* (pp. 392–406). Atlantis Press.
- Indayati, N. (2012). Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(2), 344–356.
- Lestari, F. T., & Muchsinati, E. S. (2022). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, EMPLOYEE COMPETENCE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN STARBUCKS AND EXCELSO EMPLOYEES IN BATAM CITY. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, *10*(2), 223–235.
- Mahmuda, I. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (Studi Empiris Terhadap Tenaga Pendidik SMP Mutual Kota Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Nugroho, D. A. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan danPemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development CenterMalang). *Manajemen Bisnis*, *1*(2).
- Nurchahyo, M. A., & Indradewa, R. (2022). Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute–Journal (BIRCI–Journal)*, *5*(3).
- Paskauli, T. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada divisi produksi PT Kievit Indonesia. *Agora*, *7*(1).
- Rahmi, A., & Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, *6*(1), 68–76.
- Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(3), 198–208.

- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
- Samirudin, S. (2022). Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Yang Dimediasi Oleh Partisipasi Asosiasi (Studi Pada Aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 219–233.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2020). *Statistika Untuk Penelitian*. Graha ilmu.
- Zaidah, A. (2021). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV SUMBER REJEKI SLEMAN. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 5(1), 523–529.