

ASLI

JURUTAN MANAJEMEN 13/ 2024
FAKULTAS EKONOMI 2

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PT KATINGAN INDAH UTAMA**



Skripsi Oleh :

M. ARIF DZAKI FADILAH

01011281722115

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EK

13 / 2024
2

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PT KATINGAN INDAH UTAMA

Disusun oleh :

Nama : M. Arif Dzaki Fadilah

NIM : 01011281722115

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

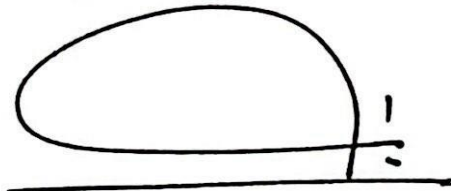
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

1 November 2023

Dosen Pembimbing
Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP.196211101991031006

1 November 2023

Anggota



Parama Santati, SE., M. Kom.

NIP. 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 13 / 2024
FABULTEK ER NI UYRI. / 2

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PT KATINGAN INDAH UTAMA

Disusun oleh:

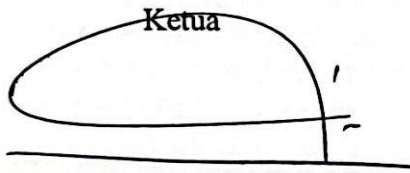
Nama : M. Arif Dzaki Fadilah
NIM : 01011281722115
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 08 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 16 januari 2024

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP.196211101991031006

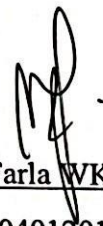
Anggota



Parama Santati, SE., M. Kom.

NIP. 196312031989122001

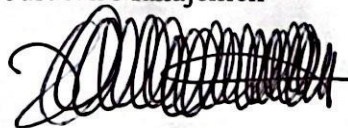
Anggota



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Arif Dzaki Fadilah

NIM : 01011281722115

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN PT KATINGAN INDAH UATAMA”**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Anggota : Parama Santati, SE.,M. Kom.

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal ujian : 08 januari 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 16 Januari 2024

Pembuat pernyataan.



M. Arif Dzaki Fadilah

NIM: 01011281722115

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Sesungguhnya seorang mukmin adalah penanggung jawab atas dirinya (karena hendaknya ia senantiasa) mengintrospeksi diri karena Allah semata." - Al-Imam Hasan Al-Bashri

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." - Al Baqarah 286

"Semua akan baik-baik saja pada akhirnya. Jika tidak oke, itu bukanlah akhir." – John Lennon

"Orang beriman itu bagaikan mutiara. Di mana pun dia berada, keindahan selalu ada dalam dirinya." - Imam Malik bin Anas

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.” – Nelson Mandela

Skripsi ini Saya Persembahkan untuk:

- Kedua Orang Tua dan keluarga
- Teman-teman
- Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena berkat, nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Adapun judul dari penulisan skripsi ini yaitu “Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen karyawan di PT Katingan Indah Utama”. Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan berkahNya selalu. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Palembang, 16 januari 2024



M. Arif Dzaki Fadilah
NIM. 01011281722115

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas petunjuk, berkah, dan rahmat, yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tuaku Bapak Eriyansyah dan Ibu Ning Purwanti, terima kasih atas doa dan dukungannya untuk kesuksesan dan kemajuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Ir Yos Karimudin, M.M selaku dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memotivasi, dan meluangkan waktu dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Parama Santati, S.E, M.Kom. selaku dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memotivasi, dan meluangkan waktu dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dr.Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen Penguji yang telah memberikan saran, masukan, dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

8. Bapak Agung Putra Raneo, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam mengambil keputusan dimasa perkuliahan.
9. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
13. Saudara perempuan Naura Assyifa dan Malika Azizah Ramadhani terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan.
14. Seluruh responden yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
15. Teman terbaik dalam perkuliahan Manda, Ilham, Mael, Jepri, Adit, Rehan, Nico, Nopal, Pakde, Imam, Peko dan teman-teman lain yang memberikan banyak cerita suka dan duka.

Palembang, 16 Januari 2024



M. Arif Dzaki Fadilah
NIM. 01011281722115

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Karyawan PT Katingan Indah Utama

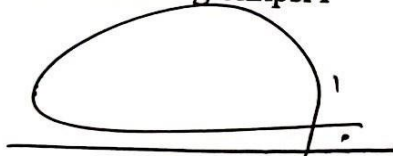
Oleh:

M. Arif Dzaki Fadilah

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan PT Katingan Indah Utama. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Katingan Indah Utama yang berjumlah 150 orang. Pengambilan sampel di dalam penelitian menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* dan *Acidental sampling*. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transaksional, komitmen karyawan

Pembimbing Skripsi I



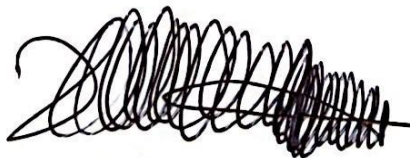
Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, SE., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

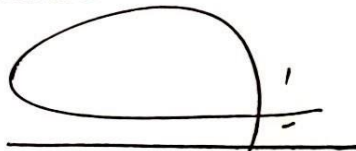


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT***Transactional Leadership Style on Employee Commitment of PT Katingan Indah Utama******By :*****M. Arif Dzaki Fadilah**

This research aims to understand and analyze the influence of leadership style on employee commitment at PT Katingan Indah Utama. The population in this research is all employees at PT Katingan Indah Utama, totaling 150 people. Sampling in the research used nonprobability sampling techniques with purposive sampling and accidental sampling approaches. This research used a sample size of 60 respondents. This research uses primary data obtained by distributing questionnaires and the analysis technique in this research uses simple regression. The result of this research is that transactional leadership style has a positive and significant effect on employee commitment.

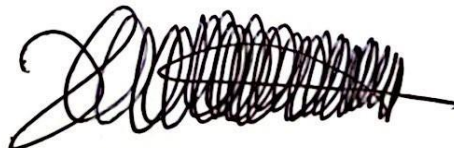
Keywords: transactional leadership style, employee commitment

Advisor

Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Advisor

Parama Santati, SE., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Head of Departement of Management

Dr.M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 13 / 2024 /
FAKULTAS EKONOMI 2

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa:

Nama : M. Arif Dzaki Fadilah

NIM : 01011281722115

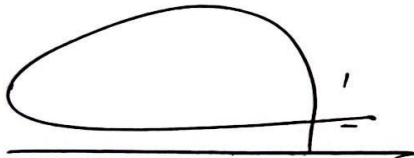
Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap
Komitmen karyawan PT Katingan Indah Utama.

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I



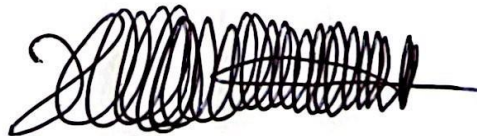
Dr. Ir Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, SE., M. Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : M. Arif Dzaki Fadilah
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 19 Oktober 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat e-mail : muhammadarifdzaki@gmail.com
Alamat : Jl. Rejang Gg Manggis RT 09 RW 03 No 161
Kabupaten Lahat

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (SD) : SD Negeri 47 Percontohan Lahat
Sekolah Menengah Pertama (SMP) : SMP Negeri 10 Lahat
Sekolah Menengah Atas (SMA) : SMA Negeri 1 Lahat
Strata-1 : Universitas Sriwijaya
Riwayat Organisasi : IMAJE FE UNSRI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kepemimpinan	9
2.1.1 Teori Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.4 Jenis - jenis Gaya Kepemimpinan	12
2.1.5 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	15
2.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional	16
2.2. Komitmen Karyawan.....	17
2.2.1. Pengertian Komitmen Karyawan dalam Organisasi	17
2.2.2. Indikator Komitmen Karyawan dalam Organisasi	19
2.3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Karyawan.....	20
2.4 Peneltian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Konseptual.....	28
2.6 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.2 Rancangan Penelitian.....	29
3.3 Jenis Data	29
3.3.1. Data Kualitatif.....	29
3.3.2 Data Kuantitatif.....	30
3.4 Sumber Data.....	30

3.4.1 Data Primer	30
3.4.2 Data Sekunder	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Kuesioner.....	31
3.5.2 Populasi dan Sampel	31
3.6 Teknik Analisis Data	32
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.6.2 Metode Suksesif Interval.....	33
3.6.3 Uji Instrumen Validitas	33
3.6.4 Uji Instrumen Reliabilitas.....	34
3.7 Uji Statistik	34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	34
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi.....	35
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	35
3.7.4 Uji Hipotesis	36
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
3.8.1 Definisi Operasional.....	37
3.8.2 Pengukuran Data Variabel.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Penelitian	41
4.2. Hasil Penelitian.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.2 Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian.....	44
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.2.4 Hasil Uji Instrumen	53
4.2.7 Uji Hipotesis	57
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar dengan teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan jaman. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa (Tambunan, 2019). Kondisi tersebut menuntut organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu perusahaan harus membangun komitmen kepada karyawan. Pratiwi dan Susilo (2018) Komitmen dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengelola sumber daya manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja terlepas dari apakah pekerjaan itu memanfaatkan teknologi atau tidak. Pada akhirnya manusia yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak.

Menurut Luthans (2018) komitmen organisasi adalah suatu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu atau keinginan untuk berusaha keras

sesuai keinginan organisasi. Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mempunyai komitmen yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk dapat memelihara komitmen karyawan dibutuhkan peran pemimpin dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama menjadi syarat. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami karyawannya serta harus mengerti kelebihan dan kekurangan karyawannya. Secara umum, komitmen karyawan dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri dan kepemimpinan.

Kepemimpinan lebih menekankan kepada gaya (Robbins, 2018). Penerapan gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kepada bawahan terutama terhadap kepuasan kerja karyawan. Mengingat akan pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin, maka diharapkan seorang pemimpin dapat memberikan sesuatu yang positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2017) hasil adanya hubungan yang kuat dan signifikan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Di lain pihak adanya ketidakpuasan karyawan yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi karyawan. Mondy (2016) menyatakan bahwa *job involvement* merupakan identifikasi dengan pekerjaan karyawan aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dan merasa prestasi kerjanya penting bagi harga dirinya. Komitmen organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Dalam menjalankan kepemimpinan di sebuah perusahaan, para pemimpin bisa memiliki gaya yang berbeda-beda dalam menjalankan gaya kepemimpinannya. Di setiap perusahaan pasti mempunyai pimpinan dalam memimpin perusahaan, karena pemimpin disini bertugas untuk mengambil tindakan cepat terhadap perusahaan yang dikelolanya agar dapat bersaing dengan kompetitor. Tidak hanya itu, pemimpin juga mengatur para karyawannya agar bekerja sesuai dengan yang di harapkannya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang peduli dengan semua karyawannya, secara pekerjaan maupun secara pribadi. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman, dan akan berdampak dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Begitu pula sebaliknya, jika pimpinan tidak menjalin hubungan komunikasi secara pekerjaan maupun pribadi, karyawan akan malas bekerja, dan akan berdampak buruk untuk pekerjaannya.

Kepemimpinan yang kurang efektif dapat membuat perusahaan harus introspeksi apabila hal tersebut tidak berjalan dengan baik akan berakibat banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak peduli lagi dengan “masa depan” perusahaan serta tidak peduli lagi dengan lingkungan tempat kerjanya (Robbins, 2018). Apalagi hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil terjadi *turnover* yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta melakukan pelatihan kembali. Salah satu cara untuk mengantisipasinya adalah dengan Pemimpin yang memainkan peran penting dan strategis. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja (Siagian

dan Khair, 2018). Tujuannya agar karyawan yang tidak hanya mampu bekerja tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

PT Katingan Indah Utama adalah anak perusahaan Matahari Kahuripan Indonesia (Makin Group) yang berlokasi di Kalimantan Tengah dan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT Katingan Indah Utama memiliki sistem Untuk mengetahui tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari data *turnover* karyawan dan absensi karyawan. Berikut data *turnover* karyawan.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT Katingan Indah Utama Tahun 2019 - 2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Persentase
2019	150	35	30	23,72%
2020	145	57	62	38,64%
2021	150	39	39	26%

Sumber: PT Katingan Indah Utama, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan PT Katingan Indah Utama mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2020 adalah angka tertinggi dimana karyawan meninggalkan perusahaan yang mencapai 57 karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Katingan Indah Utama mengalami fluktuasi dimana karyawan yang keluar dari perusahaan naik dari tahun 2019 yang hanya sebesar 1,94% dan naik ditahun 2020 sebesar 3,28% sedangkan di tahun 2021 turun sebesar 2,16%. Berdasarkan uraian di atas bisa terjadi karena kurangnya gaya kepemimpinan sehingga karyawan tidak bisa berkomitmen terhadap perusahaan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pabrik Tahun 2021

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Izin/Sakit (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)	Total (Orang)	Persentase (%)
Januari	25	150	15	7	22	0,58
Februari	23	150	11	6	17	0,49
Maret	26	150	14	8	22	0,56
April	25	150	16	8	24	0,64
Mei	22	150	9	10	19	0,57
Juni	25	150	8	3	11	0,29
Juli	26	150	18	4	22	0,56
Agustus	24	150	10	12	22	0,61
September	25	150	13	2	15	0,38
Oktober	26	150	14	5	19	0,50
November	26	150	10	8	18	0,46
Desember	26	150	12	9	21	0,53

Sumber: PT. Katingan Indah Utama, 2022

Dari Tabel 1.2 jumlah karyawan PT Katingan Indah Utama yang absen pada setiap bulan selama periode bulan Januari – Desember tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang absen setiap bulan selalu ada dengan jumlah yang berfluktuasi setiap bulannya, mulai dari karyawan yang sakit, izin, dan tanpa keterangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suciono (2020) pada PT Coca - cola Amatil Indonesia Divisi Sales dan Marketing Surabaya, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. penerapan kepemimpinan transformasional akan semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Kaihatu dan Wahyu (2017) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Ashsifa (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang atasan memiliki ikatan sosial dengan bawahan, hal tersebut akan memicu bawahan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut Liana (2020) di PT Boga Gemilang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang efektif dimana hal ini akan mampu menumbuhkan komitmen pada diri karyawan hingga mereka memilih untuk bertahan dan tetap tinggal pada organisasi tersebut. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif dan Marlinda (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Hasil penelitian Desianty (2019) pada PT POS (PERSERO) Semarang menunjukkan bahwa yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan pada PT Katingan Indah Utama ini, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Karyawan PT Katingan Indah Utama”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen karyawan PT Katingan Indah Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen karyawan PT Katingan Indah Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti serta dapat memberikan pemikiran dan wawasan bagi peneliti selanjutnya khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi. Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan

transaksional terhadap komitmen karyawan PT Katingan Indah Utama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pentingnya gaya transaksional kepemimpinan terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang meneliti hal yang sama dan penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(4), 857–864.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Alemayehu, A., & Batisa, S. (2020). *The effect of leadership style on employee's organizational commitment: the case of Wolaita and Dawro Zone transport private limited companies. International journal of research in business studies and management*, 7(1), 12-21.
- Arifin, N. (2020). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 8, 173–192.
- Ashsifa, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional (Sistem Pengendalian Manajemen sebagai Variabel Moderasi). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 9(2), 131.
- Avunduk, Z. B., Col, G., & Kuzu, A. (2020). *The effects of transformational and laissez-faire leaderships on organizational commitments of health care workers in temporary staff. Journal of Global Strategic Management*, 14(1), 55-68.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1).
- Desianty, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 69–84.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadžiahmetovic, N. (2022). *Leadership style and affective commitment at family businesses. International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 9(1), 318-335.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Karya, Denis Fidita, Rachma Rizqina Mardhotillah, and Laila Alfi Sahrin. "Transactional Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance on Collection Section of Bank X Surabaya." *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 8.1 (2021): 49-57.
- Liana, Y. (2020). Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 120–130.
- Lismarita, dan Oemar, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Motivasi Pegawai. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(2), 181-188.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. 10.
- Mahdi, M., Aiyub, A., & Darmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri Di Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 26-42.
- Mahfouz, S. A. (2019). *The impact of transactional leadership on employee commitment. International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 8(8), 1-13.
- Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F., & Shaw, J. B. (2007). *Human Resource management. In Biztantra*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2005). *High Performance Work Systems and the Technical Worker. Human Resource Management Review*, 1(1), 108–135.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Paskauli, T. A., & Andreani, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Divisi Produksi PT Kievit Indonesia. *Agora*, 7(1).
- Prempeh, A. A., & Kim, J. (2022). *The Impact of Leadership Style on Teachers' Organizational Commitment. International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 2(8), 330-339.
- Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 40-47.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *The influence of leadership style and organizational culture as well as motivation on job satisfaction and organizational commitment*. 11(2), 195–202.
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishoduna*, 17(2), 175-189.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, P. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans Dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 68–89.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Suciono, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 1–8.
- Susanto, P. C., Agusinta, L., Setyawati, A., & Panjaitan, A. R. P. (2023).

- Determinant Organization Commitment and Development Organization: Analysis Servant Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership. Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 541-558.
- Sung, T. P., Joo, L. W., Rahim, I. H. A., & Sondoh, S. (2019). *Transformational and transactional leadership styles towards organizational commitment in the hotel industry. Journal of Tourism*, 4(17), 34-45.
- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188.
- Tambunan, F. R. (2019). *Jurnal Dirosah Islamiyah*, I(1), 1–18.
- Wardani, D. K., Cahyono, D., & Herlambang, Toni Qomariah, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Islam Lumajang *Effect*. Wardani, Dian Kusuma Cahyono, Dwi Herlambang, Toni Qomariah, Nurul, 7(2), 208–231.
- Yuliani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT Akindo Karya Gemilang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 26-35.