

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE
SURAKARTA**



Disusun Oleh :

IPUT TRI KUNCORO

09100136 K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2014

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan yang sedang menjalankan produksi. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Greenberg dan Baron (dalam Mahanani, 2013) menjelaskan bahwa komitmen yang tinggi pada organisasi akan lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi tersebut. Steers & Porter (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006), komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi dibagi dalam tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi, komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mengandung elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban.

Komitmen pada organisasi adalah sikap yang penting dalam lingkungan pekerjaan. Komitmen organisasi diartikan sebagai peristiwa ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi (Steer dalam Yuwono dkk, 2005). Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan, serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan dan keadaan ideal inilah yang selalu diinginkan oleh perusahaan. Robbins dan Judge (2009) menyebutkan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan tingkat ketidakhadiran maupun perputaran karyawan dari perusahaan. Komitmen karyawan yang tinggi menghasilkan tingginya performa kerja, rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Riady (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik pada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi.

Salah satu contoh fenomena komitmen organisasi dalam pemerintahan yang diunggah pada Kamis, 2 Januari 2014 menuliskan bahwa Inspektorat Daerah (Inspekda) Bantul melakukan inspeksi mendadak ke 34 satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Pemkab Bantul. Sekretaris Inspekda Bantul menyatakan dari 1.560 PNS Pemkab Bantul, yang hadir hanya 1.364 PNS dan Inspektorat Daerah (Inspekda) Bantul menemukan 196 pegawai negeri sipil tidak masuk kerja dengan alasan cuti, sakit dan keperluan keluarga. Dari 196 PNS yang tidak masuk terdapat sepuluh pegawai negeri sipil Pemkab Bantul tidak masuk tanpa keterangan yang jelas. Sekretaris Inspektorat Daerah (Inspekda) Bantul

mengatakan, jika pegawai negeri sipil terbukti masuk tanpa keterangan yang jelas maka sanksi bagi PNS sudah disiapkan mulai dari teguran, peringatan tertulis, hingga pengurangan tunjangan kesejahteraan berdasarkan ketentuan yang berlaku (Guntoro, 2014). Diharapkan, pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dengan datang tepat waktu, tidak pernah membolos dan tidak keluar dari perusahaan, namun dalam kenyataannya banyak sekali ditemui pegawai yang membolos, keluar pada saat jam kerja dan tidak datang tepat waktu.

Tingkat komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dipengaruhi oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan (Lamidi, 2009). Kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada didalamnya, baik itu pemimpin maupun karyawan. Schein, Kouzer, dan Ponser (dalam Karmini, 2011) menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh lebih besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul. Kepemimpinan yang baik diharapkan membuat kinerja pegawai akan meningkat seperti yang diharapkan oleh organisasi maupun karyawan.

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas juga dari adanya peranan seorang pemimpin dalam perusahaan. Faktor kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok ataupun pada organisasi. Dalam manajemen, kepemimpinan merupakan penggerak yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan demikian karena dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan agar sukses, sebagian besar ditentukan pemimpin

perusahaan. Menurut House (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Bass (dalam Yukl, 2009) menerangkan kepemimpinan transformasional adalah hal perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pimpinan kepada para pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Pada kenyataannya, tidak sedikit karyawan yang tidak suka dengan gaya kepemimpinan yang dipakai, salah satu contoh fenomena kepemimpinan transformasional dalam perusahaan. Harian Kompas 13 Desember 2013 menyebutkan bahwa sebanyak empat puluh pejabat dan 74 orang pada PT Indonesia Port Corporation yang lebih dikenal dengan PT Pelindo II mengundurkan diri. Pejabat yang mengundurkan diri antara lain Direktur Personalia dan Umum (Dirpum) Pelindo II, Cipto Pramono, dan Sekretaris Perusahaan Pelindo II, Yan Budi Santosa, serta manajer di cabang Pelabuhan Tanjung Priok. Ketua Umum Serikat Pekerja Pelindo II mengatakan, aksi massal

pengunduran diri karyawan Pelindo II ini akan terus membesar karena cabang-cabang di daerah juga sudah menyatakan siap mundur. Aksi ini terjadi karena karyawan sudah tidak tahan dengan sikap otoriter Direktur Utama Pelindo II kepada karyawan dan lebih percaya kepada konsultan asing dibandingkan anak buahnya sendiri. Ketua SP II mengatakan, banyak karyawan baik di tingkat asisten manajer hingga manajer umum yang ingin mengundurkan diri. Tetapi SP melarang, terutama karyawan yang memegang peranan vital dalam operasional pelabuhan (Kompas, 2013).

Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia II (SPPI-II) mengancam akan melakukan mogok kerja yang akan dilakukan hampir seluruh pegawai Pelindo II. Aksi mogok terkait dengan belum ada kepastian akan pemenuhan tuntutan serikat pekerja atas pencopotan Dirut Pelindo II, R.J. Lino. Serikat pekerja menuntut Dirut Pelindo II untuk turun dari jabatannya, Dirut Pelindo II dinilai arogan dan tidak taat pada prinsip bisnis yang sehat. Pelindo sudah mengalami pengunduran diri massal di beberapa tingkat direksi dan staff. Pengunduran diri massal muncul setelah Direktur Personalia dan Umum Pelindo II, Cipto Pramono diminta mengundurkan diri dari jabatannya. Ketua SP Pelindo II, Kinorto, menjelaskan pengunduran diri massal dipicu karena petinggi Pelindo II sudah tidak bisa kerjasama lagi dengan RJ Lino sebagai Dirut (Aliya, 2013). Hal tersebut belum sesuai dengan harapan, pemimpin dapat memberikan motivasi bagi karyawan, melihat kebutuhan-kebutuhan karyawan dan pemimpin harus mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional, namun dalam kenyataannya banyak

ditemukan pemimpin yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dan memimpin dengan sikap otoriter.

Dalam sebuah perusahaan komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan yang menjalankan produksi. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan akan lebih setia, lebih betah bekerja, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan ditentukan seorang pimpinan. Kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi para pengikut, sehingga pengikut termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mempertanyakan apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada perusahaan. Pertanyaan inilah yang mendasari peneliti mengajukan judul skripsi yaitu hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada perusahaan.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada perusahaan

3. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile.
2. Mengetahui tingkat persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional di PT. Iskandar Indah Printing Textile.
3. Mengetahui tingkat Komitmen organisasi karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile.

4. MANFAAT PENELITIAN

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang memperkaya kajian teori dan riset psikologi industri dan organisasi, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi, bagi perusahaan tersebut dijadikan sebagai pegangan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui praktek gaya kepemimpinan tersebut.

a. Bagi peneliti

Mengaplikasikan ilmu-ilmu psikologi yang telah didapatkan selama studi sehingga peneliti lebih berpengalaman dan berkompeten.

b. Bagi PT. Iskandar Indah Printing Textile

Sumber informasi sebagai bahan masukan bagi PT. Iskandar Indah Printing Textile, tentang gaya kepemimpinan transformasional kaitannya dengan komitmen organisasi, khususnya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

c. Bagi Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile

Menerapkan nilai-nilai komitmen organisasi untuk memajukan perusahaan demi kepentingan bersama.

Di pertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Setia
Budi dan diterima untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat Guna memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

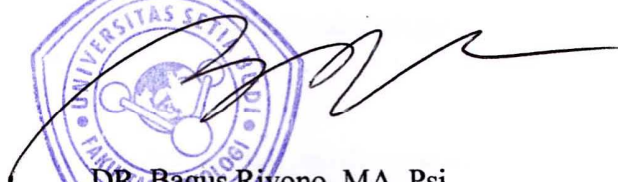
Pada Tanggal

21 JUL 2014

Mengesahkan



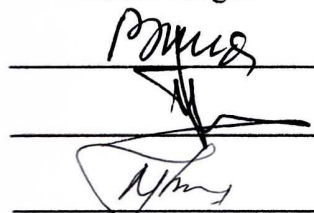
Dekan


DR. Bagus Riyono, MA, Psi

Panitia Penguji

1. Drs. Budi Purwanto, M.Si
2. Dra. Endang Widyastuti, MA
3. Nugraha Arif Karyanta, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE
SURAKARTA**

Skripsi



Gelar Sarjana Psikologi

IPUT TRI KUNCORO

09100136 K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

Di pertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Setia
Budi dan diterima untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat Guna memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal



Dekan

DR. Bagus Riyono, MA, Psi

Panitia Penguji

Tanda Tangan

1. Drs. Budi Purwanto, M.Si

2. Dra. Endang Widyastuti, MA

3. Nugraha Arif Karyanta, S.Psi,M.Psi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan rancangan yang tepat pada waktuNya dan kasihNya bagi kita semua.

Kedua orang tuaku, Bapak Soeparno dan Ibu Soemarsih yang selalu menjagaiku dengan cinta dan kasih sayangnya.

Kedua kakakku beserta keluarganya, Didik Kristanto dengan Rahajeng Purwaningsih, dan Retno Muji Astuti dengan Widodo

Keempat jagoanku, Nehemia Juan Aditama Kristanto, Antonio Jose Dwantara Kristanto, Chintya Eka Patricia, Mikael Arron Ehas, jadilah pribadi yang takut akan Tuhan

Avriliana Dewi Armadani yang selalu mendampingiku dan memberikan semangat

Teman-teman Fakultas Psikologi USB dan dosen-dosen yang kukasihi yang telah memberikan ilmu, pengalaman dan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

MOTTO

Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah
dalam doa!

(Roma 12:12)

Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu.

(1 Petrus 5:7)

Berbahagialah orang yang murah hatinya, karena mereka akan beroleh
kemurahan.

(Matius 5:7)

Hidup adalah sebuah pilihan dan hidup terlalu singkat untuk menunggu. Jangan
takut bila maju perlahan, takutlah bila tidak ada kemajuan.

(Penulis)

Bersyukurlah mereka yang diingatkan oleh orang tuanya ketika mengerjakan
skripsi, tetapi lebih bersyukur mereka yang tanpa diingatkan oleh orang tuanya
dengan ketekunannya dia mengerjakan skripsi.

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Bapa yang Sempurna Tuhan Yesus Kristus, karena penyertaanNya penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar.

Banyak dukungan yang diberikan dari pihak akademis, keluarga, dan teman-teman. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi berkat bagi orang lain.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Winarso Soeryolegowo, SH., M. Pd. Selaku Rektor Universitas Setia Budi.
2. Direktur PT. Iskandar Indah Printing Textile yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian diperusahaannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Karyawan dan karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu dalam penelitian.
4. DR. Bagus Riyono, MA, Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
5. Drs. Budi Purwanto, M.Si,. Selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan dan meluangkan waktu serta dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

6. Dra. Endang Widyastuti, M.A. Selaku dosen pembimbing pendamping yang selalu memberikan arahan, bimbingan yang luar biasa, kesabaran serta dukungan dan masukan kepada penulis.
7. Yustinus Joko D.N S.Psi, M.Si, Rosita Yuniati, S.Psi,M.Psi dan Sujoko S.Psi. S.Pd. I, M,Si selaku bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
8. Suyanto, SE yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi, sehingga skripsi dapat berjalan lancar.
9. Teman-teman angkatan 2010 Dimas Kurnia W, Siti Walida, Dio Pratama, dan terkhusus buat Sri Supadmi yang telah bersedia menjadi layar dalam proses mengerjakan skripsi, sehingga skripsi dapat berjalan lancar.
10. Keluarga tercinta Bapak Soeparno, Ibu Soemarsih, keempat jagoanku yang selalu memberi semangat untuk penulis.
11. Teman-teman di USB Fakultas Psikologi kakak tingkat maupun adik tingkat dan teman teman dari Fakultas lainnya, yang telah memberikan dukungan selama 4 tahun ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan berguna bagi pembacanya. Penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi berkat bagi semua orang.

Surakarta, Mei 2014

Penulis

(IPUT TRI KUNCORO)

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA

**Oleh : Iput Tri Kuncoro
09100136 K**

Intisari

Komitmen organisasi adalah derajat karyawan mengidentifikasi dan berpartisipasi secara aktif dalam sikap kesetiaannya untuk organisasi sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal bagi perusahaan. Komitmen organisasi karyawan terbentuk dari pimpinan perusahaan yang akan memimpin dan membimbing karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi motivasi, nilai-nilai, kepercayaan, mengartikulasikan visi organisasi kepada pengikutnya yang didasarkan pada pengaruh dan hubungan antara pemimpin dengan bawahan, sehingga mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada PT Iskandar Indah Printing Textile.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indah Printing Textile. Subjek dalam penelitian berjumlah 75 karyawan untuk uji coba skala dan 70 karyawan untuk penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi atau *Organization Commitmen Questionnaire (OCQ)* dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional. Metode analisis data menggunakan uji-korelasi dengan bantuan program SPSS for windows release 18.0. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,484 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) antara variabel komitmen organisasi dan variabel kepemimpinan transformasional. Hipotesis diterima dengan taraf yang sangat signifikan dan korelasi positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian dibahas lebih rinci dalam laporan penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi.

RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PERCEPTIONS OF
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION
COMMITMENT AT PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE
SURAKARTA

Abstract

Organization commitment is the degree of employees identify and participate actively in the attitude of loyalty to the organization so that employee can work to its full potential for the company. Organizational commitment of employees formed from the leadership of company will lead and guide employees in the discharge of his duties. Transformational leadership is the leadership's ability to influence the motivations, values, beliefs, articulate the vision to his follower based on the influence and relationship between leaders and subordinates, thus achieving a high work productivity in order to achieve the objectives of the company. This research aims to find out whether there is a relationship between perceptions of transformational leadership to employees with organizational commitment in PT. Iskandar Indah Printing Textile.

Subject of research are employees of PT Iskandar Indah Printing Textile. Subject taken from 75 employees and 70 employees tested for the research. Method of data collection used organizational commitment or Organization Commitment Questionnaire (OCQ) scale and transformational leadership perceptions. Analysis of data used correlation-tested at SPSS program for windows release 18.0. Results of data between variables of organizational commitment and transformational leadership showed a correlation coefficient (r) 0,484 with $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hypothesis is accepted with very significant result and between perceptions of transformational leadership and organizational commitment are positive correlations. Result of data analysis are discussed more detail in research report.

Keywords : Transformational Leadership Style, Organizational Commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
INTISARI	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Komitmen Organisasi	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi	9
2. Dimensi Komitmen Organisasi	10

3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	14
B. Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional	18
1. Pengertian Persepsi	18
2. Kepemimpinan	18
3. Kepemimpinan Transformasional	20
4. Dimensi Kepemimpinan Transformasional	21
5. Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional	25
C. Hubungan antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi	25
D. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian	39
B. Definisi Operasional Variabel-Variabel Penelitian	39
C. Subjek Penelitian	41
D. Metode dan Pengumpulan Data	41
1. Skala Komitmen Organisasi	41
2. Skala Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional	43
E. Validitas dan Reliabilitas	45
1. Validitas	45
2. Reliabilitas	46
F. Metode Analisis Data	47
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	48
A. Persiapan Penelitian	48

1. Orientasi Tempat Penelitian	48
a. Sejarah Berdirinya PT. Iskandar Indah Printing Textile	48
b. Visi dan Misi Perusahaan	49
c. Lokasi Perusahaan	50
d. Struktur Organisasi	50
2. Proses Perijinan	51
3. Persiapan Alat Ukur	51
4. Uji Coba Alat Ukur	52
5. Hasil Uji Coba Alat Ukur	53
B. Pelaksanaan Penelitian	56
C. Deskripsi Data Penelitian	56
1. Deskripsi Subjek Penelitian	56
2. Deskripsi Data Penelitian	59
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	61
1. Uji Normalitas	61
2. Uji Linearitas	62
3. Uji Hipotesis	62
E. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Blue print Skala Komitmen Organisasi sebelum uji coba	43
Tabel 2. Blue print Skala Kepemimpinan Transformasional	44
Tabel 3. Blue print Skala Komitmen Organisasi sebelum penelitian	54
Tabel 4. Blue print Skala Komitmen Organisasi setelah penelitian	55
Tabel 5. Persentase Subjek Berdasarkan Usia	57
Tabel 6. Persentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 7. Persentase Subjek Berdasarkan Lama Kerja	58
Tabel 8. Persentase Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 9. Perbandingan Data Hipotetik dan Data Empirik	59
Tabel 10. Norma Kategori Skor Subjek	60
Tabel 11. Deskripsi Kategori Variabel Penelitian	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Skala try out Pertama	75
Lampiran 2. Tabulasi try out Pertama	82
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Pertama	85
Lampiran 4. Skala try out kedua	87
Lampiran 5. Tabulasi try out kedua	95
Lampiran 6. Validitas dan Reliabilitas kedua	98
Lampiran 7. Skala Penelitian	100
Lampiran 8. Tabulasi Penelitian	108
Lampiran 9. Deskripsi Data Empirik Uji Asumsi	114
Lampiran 10. Uji T dan Uji Korelasi	116
Lampiran 11. Struktur Organisasi PT Iskandar Indah Printing Textile	118

INTISARI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA



Disusun Oleh :

IPUT TRI KUNCORO

09100136 K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2014

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta Untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi



Pada Tanggal

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Purwanto, M.Si

Dra. Endang Widyastuti, MA

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE
SURAKARTA**

**Oleh : Iput Tri Kuncoro
09100136 K**

Intisari

Komitmen organisasi adalah derajat karyawan mengidentifikasi dan berpartisipasi secara aktif dalam sikap kesetiiaannya untuk organisasi sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal bagi perusahaan. Komitmen organisasi karyawan terbentuk dari pimpinan perusahaan yang akan memimpin dan membimbing karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi motivasi, nilai-nilai, kepercayaan, mengartikulasikan visi organisasi kepada pengikutnya yang didasarkan pada pengaruh dan hubungan antara pemimpin dengan bawahan, sehingga mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada PT Iskandar Indah Printing Textile.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indah Printing Textile. Subjek dalam penelitian berjumlah 75 karyawan untuk uji coba skala dan 70 karyawan untuk penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi atau *Organization Commitmen Questionnaire (OCQ)* dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional. Metode analisis data menggunakan uji-korelasi dengan bantuan program SPSS for windows release 18.0. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,484 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) antara variabel komitmen organisasi dan variabel kepemimpinan transformasional. Hipotesis diterima dengan taraf yang sangat signifikan dan korelasi positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian dibahas lebih rinci dalam laporan penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi.

**RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PERCEPTIONS OF
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATION
COMMITMENT AT PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE
SURAKARTA**

Abstract

Organization commitment is the degree of employees identify and participate actively in the attitude of loyalty to the organization so that employee can work to its full potential for the company. Organizational commitment of employees formed from the leadership of company will lead and guide employees in the discharge of his duties. Transformational leadership is the leadership's ability to influence the motivations, values, beliefs, articulate the vision to his follower based on the influence and relationship between leaders and subordinates, thus achieving a high work productivity in order to achieve the objectives of the company. This research aims to find out whether there is a relationship between perceptions of transformational leadership to employees with organizational commitment in PT. Iskandar Indah Printing Textile.

Subject of research are employees of PT Iskandar Indah Printing Textile. Subject taken from 75 employees and 70 employees tested for the research. Method of data collection used organizational commitment or Organization Commitment Questionnaire (OCQ) scale and transformational leadership perceptions. Analysis of data used correlation-tested at SPSS program for windows release 18.0. Results of data between variables of organizational commitment and transformational leadership showed a correlation coefficient (r) 0,484 with $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hypothesis is accepted with very significant result and between perceptions of transformational leadership and organizational commitment are positive correlations. Result of data analysis are discussed more detail in research report.

Keywords : Transformational Leadership Style, Organizational Commitment