



Article

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT MADU NUSANTARA CABANG MALANG)

Muhammad Andi¹, Siti Nurhasanah², Immanuel Mu'ammal³

¹Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia ;
email : m.nurandi151000@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia;
email : nurhasanah@umm.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia;
email : immanuelmuammal@umm.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on organizational commitment through partial or simultaneous communication. This type of research uses explanatory research with a quantitative approach method. The sample of this study were 32 employees who were taken by total sampling technique. The analysis tool used is Smart PLS (Partial Least Squares). The results of the study show that there is a positive and significant influence between transformational leadership style and organizational commitment. there is a positive and significant influence between transformational leadership styles on communication. there is a positive but not significant effect between communication on organizational commitment. on organizational commitment mediated by communication has a positive but not significant effect.

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional melalui komunikasi secara parsial maupun simultan. Jenis penelian ini penelitian menggunakan jenis explanatory research dengan metode

KEYWORDS :

Kepemimpinan
Transformasional;
Komitmen
Organisasional;
Komunikasi

Copyright

© The Author(s) 2023



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini sebanyak 32 karyawan yang diambil dengan Teknik total sampling. Alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS (Partial Least Squares). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi. terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara komunikasi terhadap komitmen organisasional. terhadap komitmen organisasi di mediasi oleh komunikasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

PENDAHULUAN

Menurut Brahmasari dan Suprayetno dalam penelitian (Kholid, Hadi Sunaryo, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya Robbins dan Judge (dalam Supit, 2016). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi serta mempengaruhi anggotanya sehingga timbul perasaan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan maka juga diperlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. . Komitmen merupakan sikap dasar yang dimiliki seseorang yang tertanam dalam dirinya yang akan mengendalikan dirinya untuk melakukan tugasnya sesuai dengan perjanjian yang dibuat dari awal Wahyudi & Salam dalam penelitian (Muhamad Mardiansyah & Rusdiah, 2022). Variabel selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah komunikasi. Kurangnya komunikasi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi aktivitas anggota dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan. komunikasi merupakan proses penyampaian

seseorang melalui (komunikator) yang menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya (khalayak) Hovland at all dalam penelitian (Sa'atuzzamani, 2010).

Hasil kajian awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa anggota karyawan PT Madu Nusantara Cabang Malang menemukan beberapa permasalahan di perusahaan tersebut, yaitu kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh para karyawan. Selain itu komunikasi (penyampaian pesan) pimpinan terhadap karyawan juga dirasa tidak berjalan dengan efektif, sehingga anggota menunggu diperintahkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemudian kurangnya komitmen setiap anggota, dimana anggota kurang berkeinginan untuk melakukan kegiatan serta aktivitas-aktivitas di dalam organisasi, seperti sering terlambat ataupun kurangnya keinginan untuk menghadiri briefing.

Karena itu penelitian ini akan menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi, apakah komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui komunikasi.

REVIEW LITERATUR

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Istilah *leadership*, pemimpin, kepemimpinan yang berwujud kata benda, yang berasal dari kata *leader* atau pemimpin (*fo a group, orchestra*), *boom leader*, pemimpin yang berbakat atau tokoh (*in the social sciences*) yang berarti tuntun. Dari kata dasar pimpin ini lahir kata kerja memimpin, yang berarti membimbing atau menuntun orang lain untuk mengikuti jalan, tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan kata sifat "pemimpin" berarti seseorang yang berfungsi atau memiliki sifat-sifat kepemimpinan, mampu membimbing, menuntun, atau mengarahkan perilaku seseorang ataupun komunitas.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk dari tingkah laku seseorang pemimpin yang menjunjung tinggi mutu atau kualitasnya

sebagai seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola yang dapat dilihat ataupun yang tidak dapat dilihat oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan mendeskripsikan sebuah sikap, sifat serta keterampilan yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Kartono (2002) dalam penelitian (Khairizah et al., 2016) adalah “cara bekerja dan bertingkah laku pimpinan dalam membimbing para bawahannya untuk melakukan aktivitas-aktivitas”. Menurut Veithzal Rivai 2004, dalam penelitian Indayati et al., (2012), gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seseorang pimpinan, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku pimpinan untuk mengarahkan, membimbing bawahannya dalam melakukan kegiatan-kegiatan atau pekerjaan (Indayati et al., 2012).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukka perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi.

Komitmen merupakan pembuktian dengan adanya keberpihakan atau kecendrungan karena memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan tanggung jawab seseorang terhadap suatu kegiatan dalam organisasi ataupun di suatu perusahaan. Komitmen sangat penting untuk dilakukan oleh seorang anggota, dalam komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, baik itu dalam keadaan yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun dalam keadaan ringan atau berat. Tanpa adanya komitmen seorang anggota tidak akan adanya konsistensi



dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Ginting et al., (2017), komitmen organisasi merupakan cerminan seorang individu bagaimana mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Ginting et al., 2017).

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan yang besar suatu anggota untuk selalu menjadi bagian organisasi, selalu memberikan sesuatu yang baik pada organisasi dan memiliki keinginan untuk memajukan organisasi.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu kegiatan dasar manusia. Dimana komunikasi digunakan dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah, tempat kerja, di tempat perbelanjaan, dalam bermasyarakat dimana pun manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dengan komunikasi, sebab peran komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia.

Komunikasi merupakan suatu informasi yang disampaikan dari satu tempat lain dengan pemindahan informasi, ide, emosi, keterampilan dan lain-lain dengan menggunakan simbol seperti kata, figur dan grafik serta memberi, menyakinkan ucapan dan tulisan.

Komunikasi menurut Wursanto (2001) adalah suatu proses kegiatan pengoperan (penyampaian) berita (informasi) yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak yang lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Komunikasi merupakan suatu informasi yang disampaikan dari satu tempat lain dengan pemindahan informasi, ide, emosi, keterampilan dan lain-lain dengan menggunakan simbol seperti kata, figur dan grafik serta memberi, menyakinkan ucapan dan tulisan (Wursanto 2001:31).

METODE KAJIAN

Jenis penelitian ini penelitian menggunakan jenis explanatory research dengan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dan

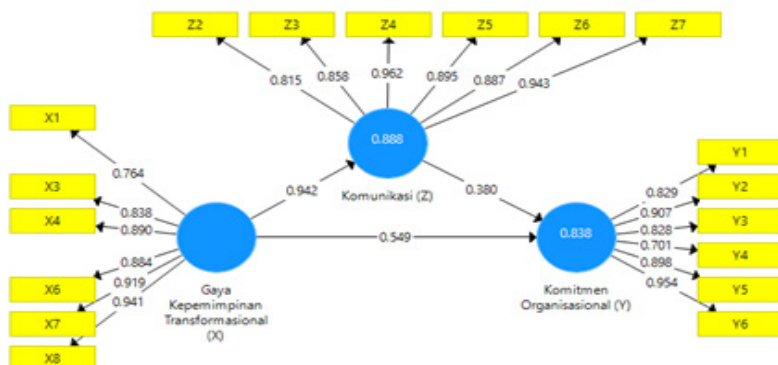
sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan PT Madu Nusantara Cabang Malang berjumlah 32 anggota karyawan dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel yang jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengukuran data yang digunakan pada penelitian ini adalah rentang skala, alat analisis yang digunakan Smart PLS, uji hipotesis serta pengujian mediasi.

HASIL KAJIAN

Berdasarkan hasil dari jawaban kuisioner ini menunjukkan berbagai karakteristik responden, baik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, status kerja dan lama kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden atau sebesar 62,5%. Karakteristik responden berdasarkan usia paling banyak yaitu karyawan yang berusia >35 tahun sebanyak 13 responden atau 40,6%. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang paling banyak berpendidikan SMA yaitu 17 responden atau 53,1%. Karakteristik responden dengan kategori status perkawinan yang paling banyak berstatus menikah yaitu 17 responden atau 53,1%.

Inner Model

Digunakan untuk pengukuran spesifikasi hubungan antara variabel dengan indikatornya. Hasil nilai outer loading dan AVE semua item/indicator dapat dikatakan valid serta memenuhi syarat ketentuan yaitu outer loading > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 dan seluruh variabel dinyatakan valid.



Outer Model

Digunakan untuk mengukur spesifikasi hubungan antar variabel laten (struktur model) berdasarkan teori substantif penelitian.

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)	0.938	0.951	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0.926	0.943	Reliabel
Komunikasi (Z)	0.950	0.960	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Nilai cronbach's alpha dan composite reliability telah menunjukkan semua nilai variabel laten atau konstruksinya nilainya telah $> 0,70$. Dengan demikian maka semua variabel laten telah memiliki realibilitas yang baik dan memenuhi syarat yang telah ditentukan, oleh karenanya dapat dilanjutkan dengan pengujian model struktural.

Pengukuran Struktural Model

Variabel	R-Square
Komitmen Organisasional (Y)	0.838
Komunikasi (Z)	0.888

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Nilai R-Square dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari

variabel bebas dan variabel mediasi dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat dengan nilai R-square terkategori model kuat karena hasil nilai R-Square yang diperoleh $> 0,75$.

Uji Signifikansi

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) -> Komitmen Organisasional (Y)	0.549	0.495	0.277	1.979	0.048
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) -> Komunikasi (Z)	0.942	0.943	0.019	50.624	0.000
Komunikasi (Z) -> Komitmen Organisasional (Y)	0.380	0.435	0.278	1.366	0.173

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diberikan pimpinan maka akan semakin tinggi dan meningkat pula komitmen anggota karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik komunikasi diantara para pegawai dalam organisasi tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang penting, bahkan dapat mempengaruhi karyawan menjadi tidak puas dan meninggalkan organisasi yaitu komitmen organisasional mereka cenderung menurun

Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	T Statistik (>1.96)	P Values (<0.05)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) -> Komitmen Organisasional (Y)	0.549	1.979	0.048	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) -> Komunikasi (Z)	0.942	50.624	0.000	Signifikan
Komunikasi (Z) -> Komitmen Organisasional (Y)	0.380	1.366	0.173	Tidak Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) -> Komunikasi (Z) -> Komitmen Organisasional (Y)	0.358	1.339	0.181	Tidak Signifikan

Sumber : data primer diolah (2023)

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap Komitmen Organisasional. Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan terbukti yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini menggambarkan apabila pemimpin selalu melakukan evaluasi mengenai tugas karyawan, mendukung dan berpartisipasi serta bersosialisasi mengenai visi misi dan tujuan perusahaan sehingga anggota karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas gaya kepemimpinan transformatif di PT. Madu Nusantara Cabang Malang yang diterapkan, maka akan semakin tinggi dan besar juga pengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Organisasi ini diperkuat dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2016), Hidayat R (2013), Budi & Mujiati (2019), Samatha & Almalik (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi individu dan pertimbangan individual. Beberapa indikator variabel komitmen organisasional yaitu kemauan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan atau anggota.

Pada indikator pengaruh ideal menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu memberikan rasa nyaman dan kepercayaan karyawan saat berada disekitarnya serta pemimpin mampu meyakinkan bahwa tujuan akan tercapai maka hal tersebut akan meningkatkan perasaan kemauan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Pada indikator motivasi inspiratif menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya maka hal tersebut akan meningkatkan perasaan kesetiaan dan loyalitas karyawan pada organisasi.

Pada indikator stimulasi individu menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu memberikan dorongan dalam menyelesaikan tugas maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen atau perasaan keterikatan dan loyalitas karyawan pada organisasi. Pada indikator pertimbangan individual menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu memberikan dorongan untuk selalu berinovatif dalam menyelesaikan tugas maka hal tersebut akan meningkatkan perasaan kebanggaan dan loyalitas karyawan pada organisasi.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mengarahkan, membina, berpartisipasi, serta mendukung aktivitas anggota organisasi sehingga mampu meningkatkan komitmen yang lebih baik dalam mencapai tujuan yaitu memberikan suatu yang baik pada organisasi dan memiliki keinginan untuk memajukan organisasi, sehingga dengan komitmen anggota yang tinggi di harapkan dapat tercapainya tujuan organisasi dan hal ini juga sebagai acuan dan perbaikan agar dari komitmen yang menurun dapat ditingkatkan di tahun-tahun yang akan datang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komunikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan



transformasional terhadap Komunikasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan terbukti yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komunikasi. Hasil penelitian ini menggambarkan apabila pemimpin aktif dan selalu memberikan arahan serta memberikan dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan anggota yang berinovasi maka hal tersebut akan meningkatkan komunikasi antara karyawan anggota dan pemimpin perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi suatu Gaya Kepemimpinan di PT. Madu Nusantara Cabang Malang yang diterapkan, maka akan semakin tinggi dan besar pengaruh terhadap Komunikasi. Hasil penelitian ini diperkuat dan didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi & Mujiati (2019), bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi individu dan pertimbangan individual. Beberapa indikator pada variabel komunikasi yaitu diskusi pimpinan dan bawahan, tegur sapa antara anggota, hubungan yang semakin membaik dan kejelasan penyampaian tugas dari atasan.

Pada indikator pengaruh ideal menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu memberikan rasa nyaman dan kepercayaan karyawan saat berada disekitarnya serta pemimpin mampu meyakinkan bahwa tujuan akan tercapai maka hal tersebut akan meningkatkan hubungan yang semakin membaik antara pemimpin dan karyawan dalam organisasi. Pada indikator motivasi inspiratif menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya maka hal tersebut akan meningkatkan komunikasi untuk diskusi antara pimpinan dengan karyawan dalam organisasi.

Pada indikator stimulasi individu menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu memberikan dorongan dalam menyelesaikan tugas maka hal tersebut akan meningkatkan komunikasi untuk kejelasan penyampaian tugas dari atasan kepada karyawan. Pada

indikator pertimbangan individual menggambarkan bahwa apabila pemimpin mampu memberikan dorongan untuk selalu berinovatif dalam menyelesaikan tugas maka hal tersebut akan meningkatkan komunikasi tegur sapa antara karyawan dalam organisasi .

Dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa meningkatkan kemampuan gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan pula komunikasi. Dalam penelitian ini, kepemimpinan memperlihatkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan komunikasi yang dirasakan anggota/karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara Komunikasi terhadap Komitmen Organisasional. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan tidak terbukti yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini menggambarkan komunikasi antara pemimpin dan anggota merupakan hal yang tidak akan bisa dihilangkan dari dunia organisasi ataupun perusahaan karena melalui komunikasi setiap anggota dapat menyelesaikan visi misi dan tujuan organisasi namun hasil pada penelitian ini komunikasi bukanlah hal yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Madu Nusantara Cabang Malang. Dapat disimpulkan bahwa semakin kuat atau lemahnya Komunikasi di PT. Madu Nusantara Cabang Malang, maka tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2016), bahwa Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator variabel Komunikasi yaitu diskusi pimpinan dan bawahan, tegur sapa antara anggota, hubungan yang semakin membaik dan kejelasan penyampaian tugas dari atasan. Beberapa indikator variabel Komitmen Organisasi yaitu kemauan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan atau anggota.

Pada indikator diskusi pimpinan dan bawahan menggambarkan bahwa dengan adanya diskusi dengan atasan maka hal tersebut akan meningkatkan kemauan karyawan dalam keterikatan dan



loyalitas terhadap organisasi. Pada indikator tegur sapa antar anggota menggambarkan bahwa meminta solusi antar karyawan ketika ada kendala dalam pekerjaan dan berkomunikasi antar karyawan dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan berada dalam organisasi.

Pada indikator hubungan yang semakin membaik menggambarkan bahwa semakin dekat dengan sesama rekan kerja atau karyawan dapat meningkatkan kesetiaan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Pada indikator kejelasan penyampaian tugas dari atasan menggambarkan bahwa pesan yang disampaikan atasan dapat dipahami dapat meningkatkan kemauan dan meningkatkan perasaan keterikatan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hasil dari penelitian ini, meskipun Komunikasi di lingkungan PT. Madu Nusantara Cabang Malang terjadi cenderung baik atau memuaskan, maka belum tentu Komitmen Organisasi akan meningkat. Hasil observasi penelitian ini dengan kuesioner di PT. Madu Nusantara Cabang Malang bahwa sudah terjalin sangat baik namun anggota/karyawan organisasi masih saja tidak puas terhadap komunikasi yang dilakukannya tersebut.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi di mediasi oleh Komunikasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. . Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak dan tidak terbukti yang artinya bahwa Komunikasi sebagai variabel mediasi tidak dapat secara langsung menghubungkan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini menggambarkan komunikasi merupakan hal yang tidak bisa dielakkan, karena setiap anggota yang ada dalam organisasi saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi namun hasil pada penelitian ini komunikasi bukanlah hal yang paling mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Madu Nusantara Cabang Malang.. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat R (2013), Budi & Mujiati (2019) menunjukkan bahwa Komunikasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen

Organisasi.

Pada variabel Komunikasi yang diidentifikasi berdasarkan indikatornya yakni semakin baik diskusi pimpinan dan bawahan, tegur sapa antara anggota, hubungan yang semakin membaik dan kejelasan penyampaian tugas dari atasan maka akan meningkatkan kemauan, kesetiaan dan kebanggan karyawan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diidentifikasi berdasarkan indikatornya yakni semakin baik pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi individu dan pertimbangan individual maka akan meningkatkan kemauan, kesetiaan dan kebanggan karyawan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Hasil ini menjelaskan bahwa Komunikasi yang diterapkan di PT. Madu Nusantara Cabang Malang, menunjukkan bahwa Komunikasi sebagai variabel mediasi memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa kuat atau lemahnya Komunikasi yang di terapkan di PT. Madu Nusantara Cabang Malang memberikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Hasil temuan ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial secara langsung memberikan pengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi. Serta, dari gaya kepemimpinan transformasional langsung dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi walaupun tidak diperkuat atau diperlemah oleh Komunikasi.

KESIMPULAN

penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Transformasional, maka semakin meningkat Komitmen Organisasi para anggota karyawan. sedangkan gaya



kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin baik pula Komunikasi didalam perusahaan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya komunikasi dalam suatu perusahaan maka tidak dapat menjamin Komitmen Organisasional para anggota karyawan. Di sisi lain gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional melalui komunikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa Komunikasi belum mampu memediasi atau perantara antara pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, G. S. Y. D., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Mediasi Komunikasi Atas Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Pembangunan Daerah Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 3(2), 58-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p19> ISSN
- Ginting, W. O., Normi, S., Rajagukguk, T., & Indonesia, U. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toba Puls Lestari TBK, p-ISSN : 2301-6256, e-ISSN : 2615-1928. *Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 1* (2017), 3, 13-20.
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (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.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268-1272.
- Kholid, Hadi Sunaryo, M. K. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.

Muhamad Mardiansyah, & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 25-38. <https://doi.org/10.55927/jambak.v1i1.367>

Putri, P. W. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Tangkubanprahu Malang). 1-11.

Sa'atuzzamani, F. (2010). Definisi Komunikasi dan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.

Supit, I. Y. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol 4(3), 351-368.