

Hubungan antara persepsi bawahan terhadap perilaku kepemimpinan atasan dengan komitmen bawahan pada organisasi di PT. Lautan Luas Tbk.

Sulistiasih, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344692&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap perilaku kepemimpinan atasan dengan komitmen karyawan pada organisasi PT. Lautan Luas Tbk. Penelitian ini merupakan studi lapangan non experimental. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 102 orang yang diambil dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi product moment, koefisien determinasi, uji t dan regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap perilaku kepemimpinan atasan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen karyawan pada organisasi dengan nilai koefisien korelasi 0,203, koefisien determinasi 4,1% dan $t_{hitung} (2,077) > t_{tabel} (1,665)$. Sementara itu dari hasil analisis tambahan didapatkan (1) diantara indikator-indikator persepsi karyawan terhadap perilaku kepemimpinan atasan yang mempengaruhi indikator-indikator komitmen karyawan pada organisasi yaitu menentang proses, petunjuk jalan dan mendorong hasil; (2) antara karyawan laki-laki dengan perempuan memiliki komitmen yang berbeda secara signifikan; (3) perbedaan tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perilaku kepemimpinan atasan dan komitmen karyawan pada organisasi; dan (4) perbedaan masa kerja secara signifikan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perilaku kepemimpinan atasan dan komitmen pada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada 4 saran yang perlu diberikan, yaitu (1) hendaknya masalah jenis kelamin tidak dipandang sebagai hal yang perlu dipermasalahkan, sehingga tidak terjadi diskriminasi gender dalam perusahaan. Demikian pula dengan masalah tingkat pendidikan, sebaiknya tidak dijadikan persoalan dalam perusahaan dan perusahaan tetap melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan tuntutan tugas; (2) perusahaan perlu menjaga agar tingkat perputaran karyawan (turnover) di perusahaan tidak tinggi, yaitu dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan secara wajar, menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan mengupayakan kepemimpinan secara demokratis; (3) disarankan agar segenap pimpinan PT. Lautan Luas Tbk perlu meningkatkan kualitas perilaku kepemimpinannya dengan cara mengadakan pelatihan kepemimpinan; dan (4) sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan mengambil sampel dari lapisan manajemen yang berbeda di lingkungan PT. Lautan Luas Tbk sehingga memungkinkan diketemukannya hasil penelitian yang dapat memperkuat hasil penelitian ini yang pada akhirnya dapat dicapai generalisasi yang lebih luas dan meyakinkan.