

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh

Amelia Rahmi¹, Mulyadi²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

²Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Abstrak, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh serta pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek penelitian ini adalah tentang keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh. Sampel penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji serempak antara variabel keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional pada PT. PLN Banda Aceh berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh. Secara parsial yaitu variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh. Variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh.

Kata kunci: Keterlibatan karyawan, budaya, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

Pendahuluan

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) memang sangat penting dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja di dalam Perusahaan Negara khususnya di PT. PLN Banda Aceh, sehingga peran manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawainya tetapi juga untuk Pimpinan Organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan yang dilakukan pimpinan terhadap para pegawainya terus dikembangkan secara maksimal hingga tercapai tujuan Organisasi. Organisasi yang baik akan tumbuh dan berkembang menitik beratkan pada Sumber Daya Manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi, dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari pada pelaku organisasi/perusahaan disemua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula, kedudukan Sumber Daya Manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk

mendorong Perusahaan tersebut menampilkan norma-norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam meningkatkan kinerjanya.

PT. PLN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi Pemerintah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur dan sebagainya. Maka dari itu PT. PLN Banda Aceh selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN Banda Aceh dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Komitmen Organisasional merupakan salah satu indikator dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional tersebut serta menunjukkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi, kemudian bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, dengan Komitmen Organisasional yang baik karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan di PT. PLN Banda Aceh, Kemudian dengan adanya Komitmen Organisasi dalam suatu perusahaan dapat menjadikan hasil yang lebih baik dan bersinergi.

Berdasarkan hasil survey awal dengan karyawan PT PLN di Banda Aceh bahwa komitmen organisasional karyawan masih kurang, hal ini dapat dilakukan dengan beberapa penelitian seperti kurangnya reward (budaya organisasi dan lain lain) yang didapatkan oleh masing masing karyawan, ada juga karyawan yang dapat komitmen organisasional yang bagus atau sesuai dengan yang dibutuhkan oleh PT PLN di banda aceh kurangnya komitmen organisasioal karyawan PT PLN di banda aceh disebabkan beberapa faktor seperti kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing masing karyawan sebelum menjadi karyawan PT PLN di banda aceh dan kurangnya pelatihan-pelatihan kerja yang diadakan oleh PT pln di banda aceh sehingga untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka masing-masing masih berbeda dengan orang orang yang sudah pengalaman kerja dan lain lain.

Budaya Organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu untuk diajarkan kepada karyawan baru cara yang benar untuk melihat, berpikir dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Hal yang dapat kita sadari bahwa budaya itu bersifat stabil dan sulit untuk berubah karena budaya mencerminkan akumulasi pembelajaran dari sebuah kelompok (cara mereka berfikir, merasakan, dan menyakinkan dunia bahwa budaya dapat menciptakan kesuksesan suatu organisasi). Kemudian kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan

dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan, kepemimpinan transformasional merupakan induk kepemimpinan transaksional dan memberikan kerangka referensi pada organisasi. kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang Manajer bila ia ingin sesuatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui pencapaian atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru, kemudian kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Tinjauan

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Widiana & Rusmawati, 2015). Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi (Luthans, 2006) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen Organisasional menurut (Gelade, Dobson, & Gilbert, 2006) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen Organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur Komitmen Organisasional yaitu:

1. Pengelolaan SDM yang baik seperti, jabatan, kebutuhan berprestasi, tingkat pendidikan, motivasi, tingkat pencapaian tujuan, dan keinginan bersaing.
2. Loyalitas karyawan dalam pekerjaan, meliputi identifikasi tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment), seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala maupun sebaliknya.
4. Sikap, seperti loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi, sikap penerimaan atas keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan sebuah proses partisipasi kerja dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan dan Keterlibatan Karyawan mempunyai definisi yaitu derajat dimana karyawannya terlibat dalam pekerjaan yang diembannya, kemudian orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menanggapi

prestasinya penting untuk harga diri (As'ad, 2012). Suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya.

Terdapat 4 (empat) indikator Keterlibatan Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi kerja seperti, Keterlibatan emosi, Penerimaan tanggungjawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan Mental karyawan.
2. Keberhasilan organisasi, meliputi Mampu pimpinan menjalankan fungsi pemimpinannya, tersedia tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, tersedia anggaran, adanya mekanisme kerja yang sesuai dan iklim kerja yang positif.
3. Pencapaian tujuan, seperti menggunakan perencanaan, pengarahan, perorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.
4. Keberhasilan suatu perusahaan, seperti meliputi adanya manusia yang baik, keuangan, organisasi, perencanaan, administrasi, fasilitas yang menunjang.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sama dengan budaya suku-suku yang memiliki pandangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang di luar suku, maka suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggotanya bersikap satu sama lain (Robbins & Judge, 2013). Dasar untuk keberhasilan organisasi adalah kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerjaan dan budaya organisasi yang memperkuat dan memaksimalkan kompetensi (Bhuono, 2005). Terdapat 4 (empat) indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pola Fikir karyawan seperti, karyawan mencari alasan untuk menujuk apabila ada masalah, menyelesaikan saja tugas saya dan hal lain bukan masalah saya, takut gagal dan berbuat kesalahan, melakukan sesuatu yang dilakukan orang lain dan anda tidak akan salah, menunggu hingga sesuatu terjadi dan baru bereaksi dan jangan berlagak pintar tapi menghancurkan orang lain, menyukai kenyamanan rutinitas/tugas yang telah dikenal dan membenci perubahan.
2. Kebiasaan karyawan, meliputi besar kecilnya pemberian kompensasi yang diterima, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, ada tidaknya perhatian terhadap para rekan karyawan dalam dan diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
3. Sikap karyawan, seperti Kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama dari teman sekerja, keamanan, kesempatan untuk maju, fasilitas kerja dan upah atau gaji.
4. Kepribadian karyawan, seperti mampu bersepakat untuk lebih terbuka terhadap orang lain, mampu menunjukkan tingkat kesenangan seorang atas berhubungan, mendengarkan kata hati yang cenderung bertanggungjawab serta kuat bertahan dan mampu berorientasi pada prestasi, kemampuan emosional seseorang untuk menahan stres.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan

mampu mengkomunikasikan bawahan bahwa visi dan misi tersebut dapat dicapai (Benjamin & Flynn, 2006). Kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan (Tucker & Russell, 2004). Kepemimpinan transformasional merupakan induk kepemimpinan transaksional dan memberikan kerangka referensi pada organisasi. Terdapat 4 (empat) indikator Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan karyawan seperti, Komitmen pejabat dan Pegawai Organisasi, Pemahaman dan keyakinan pejabat dan pegawai, Kondisi sarana dan prasarana atau fasilitas/ kemampuan dan motivasi kerja pimpinan dan pegawai.
2. Tujuan Kelompok, meliputi tujuan organisasi sama, mendorong pertemuan atau rapat mendorong diskusi terbuka dan efektifitas secara langsung diukur dengan menilai kerja kolektif.
3. Perilaku orang lain, meliputi Genetika, sikap, norma sosial dan kontrol perilaku pribadi.
4. Tujuan tertentu karyawan, meliputi efektifitas dan efisiensi dengan tujuan akhir bias dicapai, otoritas dalam suatu organisasi kepada karyawan yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya, disiplin yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja, inisiatif dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

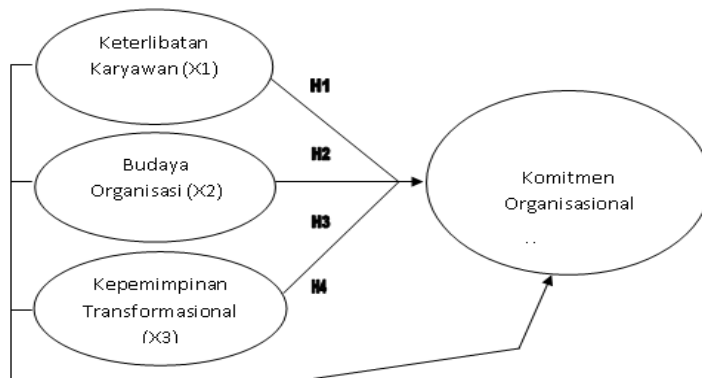
Penelitian sebelumnya

Penelitian yang pertama yang dilakukan menurut (Logahan & Aesaria, 2014) dengan judul budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara. Hasil data ditemukan bahwa budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan berikutnya ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian ditemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi, ditemukan juga bahwa budaya organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat.

Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu karyawan pada PT. PLN Banda Aceh dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, PT. PLN Banda Aceh dapat melakukan Pembinaan dan Pelatihan kerja kepada karyawan karena sebagai Sumber Daya Manusia dalam organisasi PT. PLN Banda Aceh mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Oleh sebab itu karyawan PT. PLN Banda Aceh haruslah memiliki karakteristik santara lain : Keterampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan

yang luas, bakat dan potensi , kepribadian dan motifasi kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. PLN di Banda Aceh
- H2 : Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada PT. PLN di Banda Aceh
- H3 : Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. PLN di Banda Aceh
- H4 : Seberapa besar Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN di Banda Aceh

Metode

Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. PLN Banda Aceh yang beralamat di Jalan Tentara Pelajar Merduati Kec. Kuta Raja Kota Banda Aceh, adapun objek Penelitian ini adalah tentang Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. PLN di Banda Aceh. Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT PLN Banda Aceh berjumlah 115 karyawan. Analisis data dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS v.22, dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan secara serempak dengan menggunakan uji F (*F-test*) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (*t-test*) pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95 % dengan komitmen Organisasional.

Hasil dan pembahasan

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa factor-faktor Keterlibatan Karyawan (X1), Budaya Organisasi (X2), danKepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh

terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. PLN Banda Aceh, dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,734 + 0,249 X1 + 0,313 X2 + 0,237 X3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)
 - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,734 artinya bila mana keterlibatan karyawan (x_1), budaya organisasi (x_2), dan kepemimpinan transformasional (X_3) dianggap konstan, maka komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh adalah sebesar 0,734 pada satuan skala likert.
 - b. Koefisien regresi keterlibatan karyawan (X_1) sebesar 0,249 artinya setiap 100% perubahan dalam variable keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh sebesar 24,9% dengan asumsi variable budaya organisasi (X_2), dan kepemimpinan transformasional (X_3) dianggap konstan.
 - c. Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,313 artinya setiap 100 % perubahan dalam variable budaya organisasi secara relative akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT. PLN Banda Aceh sebesar 31,3% dengan asumsi variable keterlibatan karyawan (X_1), dan kepemimpinan transformasional (X_3) dianggap konstan.
 - d. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_3) sebesar 0,237 artinya setiap 100% perubahan dalam variable kepemimpinan transformasional secara relative akan menurunkan komitmen organisasional karyawan PT. PLN Banda Aceh sebesar 23,7% dengan asumsi variabel keterlibatan karyawan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) dianggap konstan.

2. Koefisien Korelasi R dan determinasi

Diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,778 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variable bebas dengan variable terikat adalah sebesar 77,8%, artinya faktor keterlibatan karyawan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepemimpinan transformasional (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN Banda Aceh. Sementara itu koefisien yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,594 artinya sebesar 59,4% perubahan-perubahan dalam variable terikat (Komitmen Organisasional pada PT. PLN Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan keterlibatan karyawan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepemimpinan transformasional (X_3), sedangkan selebihnya sebesar 40,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 3 (tiga) variabel yang telah dijelaskan diatas.

Uji Parsial (uji t)

1. Variabel Keterlibatan Karyawan (X_1), Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X_1) terhadap Variabel Komitmen Organisasional (Y) secara persial diketahui dari nilai t hitung (3,787) lebih besar dari t table (1,659), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_o . Dari hasil uji signifikansi secara persial bahwa Keterlibatan Karyawan (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT. PLN Banda Aceh.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2), Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Variabel Komitmen Organisasional (Y) secara persial diketahui nilai t hitung (4,351) lebih besar dari t table (1,659), maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha, artinya Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada PT. PLN Banda Aceh.
3. Variabel kepemimpinan transformasional (X3), Pengaruh Kepemimpinan transformasional (X3) terhadap Variabel Komitmen Organisasional (Y) secara persial diketahui dari nilai t hitung (2,794) dan nilai signifikansi 0,006 sedangkan nilai t table pada tingkat kepercayaan 95 % adalah (1,659), oleh karena t hitung (2,794) lebih besar dari t table (1,659) maka menolak Ho dan menerima Ha, artinya faktor kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada karyawan PT. PLN Banda Aceh.

Uji Serempak (uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 56,687 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F table pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,078. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table, maka F hitung (56,687) lebih besar dari F table (3,078). Keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara serempak variabel keterlibatan karyawan (X1), budaya organisasi (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3) berpengaruh sangat nyata (*higt significant*) terhadap komitmen organisasional (Y) pada karyawan PT. PLN Banda Aceh. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh, (2) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh, (3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh, (dan (4) Keterlibatan karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. Dengan demikian dapat disarankan pada PT. PLN Banda Aceh yaitu (1) Meningkatkan keterlibatan karyawan partisipasi kerja karayawan mendorong keberhasilan menciptakan pencapaiin tujuan perusahaan dan mendorong keberhasilan perusahaan (2) Meningkatkan budaya organisasi ,dan pengalaman kerja karyawan (3) Menjaga hubungan baik antara sesama rekan kerja serta menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, (4) Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional, tetapi juga meneliti variabel yang lainya yang berhubungan dengan komitmen organisasi seperti motivasi kerja, modal intelektual dan talent.

Daftar pustaka

- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Benjamin, L., & Flynn, F. J. (2006). Leadership style and regulatory mode: Value from fit? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 216–230. <https://doi.org/10.1016/J.OBHDP.2006.01.008>

- Bhuono, A. N. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National Differences In Organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality, or Consequence of Culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 542–556. <https://doi.org/10.1177/0022022106290477>
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman*, 3(1), 1–8.
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN-Ciputat. *BINUS BUSINE SS REVIEW*, 5(2), 551–563.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 26-32.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tucker, B. A., & Russell, R. F. (2004). The Influence of the Transformational Leader. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 103–111. <https://doi.org/10.1177/107179190401000408>
- Widiana, M. E., & Rusmawati, E. (2015). Pengaruh Ekuitas Merek, Kualitas Produk Dan Penjualan Perorangan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Maspion Di Desa Seruni Gedangan Sidoarjo. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 1(1), 63–76.