



PERAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MEMEDIASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN IKM KONVEKSI

Rifdah Abadiyah, Lailatul Ilviah

^aFakultas FBHIS/ Dosen Program Studi Manajemen, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^bFakultas FBHIS/ Mahasiswa Program Studi Manajemen, ilviah1312@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership style on employee performance, to determine the effect of job characteristics on employee performance, to determine the effect of affective commitment on employee performance, to determine the effect of transformational leadership style on affective commitment, to determine the effect of job characteristics on affective commitment, to determine the effect of transformational leadership style on employee performance through affective commitment as an intervening variable, to determine the effect of job characteristics on employee performance through affective commitment as an intervening variable at IKM Ridzil Jaya Utama. This research is a quantitative type of research. The source of data in this study is primary data obtained through questionnaires. The research subjects used were all production employees of IKM Ridzil Jaya Utama, totaling 60 employees. Test the validity of the data in this study using Path Analysis, Hypothesis Testing.

The results of the study concluded that transformational leadership style affects employee performance. Job characteristics affect employee performance. Affective commitment does not affect employee performance. Transformational leadership style affects affective commitment. Job characteristics do not affect affective commitment. Transformational leadership style has no effect on employee performance through affective commitment as an intervening variable. Job characteristics have no effect on employee performance through affective commitment as an intervening variable at IKM Ridzil Jaya Utama.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Job Characteristics, Employee Performance, Affective Commitment.*

Abstrak

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif, untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen afektif, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai *variabel intervening*, untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai *variabel intervening* pada IKM Ridzil Jaya Utama. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui cara penyebaran kuesioner. Subjek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan produksi IKM Ridzil Jaya Utama yang berjumlah 60 karyawan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis), Uji Hipotesis.

Hasil penelitian menyimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif. karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai *variabel intervening*. Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai *variabel intervening* pada IKM Ridzil Jaya Utama.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan, Komitmen Afektif.

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang dikategorikan sebagai negara berkembang, perkembangan ekonomi di Indonesia mengalami fase naik turun seiring dengan perkembangan zaman. Didalam dunia bisnis Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara tetangga melalui ekspor dan impornya. Bisnis di Indonesia sangat berkembang dengan pesat hal tersebut dapat terjadi karena Indonesia mampu menciptakan kreasi dan inovasi agar selalu mengikuti perkembangan zaman yang ada, banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berkembang. Suatu usaha akan berkembang apabila mampu membuat inovasi dan kreasi yang mengikuti perkembangan zaman, selain mempunyai kreasi dan inovasi suatu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia memiliki peran yang besar didalam perusahaan, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional yang ada diperusahaan. Untuk menjaga kualitas perkembangan sumber daya manusianya perusahaan biasanya memberikan pelatihan dan timbal balik yang mampu membuat kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila seorang karyawan dapat memenuhi target yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan, untuk mendorong kinerja karyawan organisasi atau perusahaan harus mempunyai pemimpin yang dapat mengayomi dan membimbing karyawannya agar semangat dalam bekerja. Seorang pemimpin juga harus menjadi tauladan bagi semua karyawannya, pada fakta sosialnya kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan dalam mengatur hubungan antara individu yang bergabung didalam suatu masyarakat.

Selain pengaruh dari pemimpin kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik sebuah pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana seorang karyawan akan bekerja dengan baik apabila pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Selain itu, Komitmen Afektif secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen Afektif yaitu komitmen yang berhubungan dengan keterkaitan emosional karyawan dan keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, oleh karena itu dapat dipahami bahwa seorang karyawan yang dengan komitmen afektif yang tinggi maka karyawan selalu ingin bekerja pada perusahaan. Secara tidak langsung menyatakan bahwa komitmen afektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan tersebut memiliki komitmen afektif terhadap organisasi atau perusahaan maka karyawan akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya.

Di Indonesia IKM memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional, Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah unit usaha yang berjumlah 3,4 juta unit dan merupakan lebih dari 90 persen dari unit usaha industri nasional. IKM memiliki berbagai macam ragam produk yang mampu mengisi wilayah pasar yang luas, dan menjadi sumber pendapatan bagi masyarakat luas serta memiliki ketahanan terhadap berbagai krisis yang terjadi. IKM Ridzil Jaya Utama merupakan IKM yang berjalan dalam dibidang konveksi yang memproduksi berbagai macam model celana olahraga.

Dilihat dari hasil laporan produksi mengalami penurunan pada saat observasi pada perusahaan. Penurunan tersebut disebabkan karena adanya *miss communication* antara karyawan pada divisi produksi, kesalahan tersebut disebabkan oleh kesalahan pengarahannya pada bagian produksi mengenai model celana yang akan dibuat. Selain itu juga terdapat permasalahan pada Karakteristik Pekerjaan, pergantian jenis pekerjaan yang terkadang berganti-ganti membuat karyawan bingung akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten yaitu pada Penelitian yang dilakukan oleh Eko Yudhi Setiawan (2015) [15], menunjukkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utin Devika Azzahro [2] menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Karena adanya perbedaan dari kedua penelitian tersebut pada penelitian sekarang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di IKM Ridzil Jaya Utama dan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening pada Karyawan IKM Konveksi Ridzil Jaya Utama**”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. [4]

2.2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Handoko (2004) dalam Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha, dalam suatu organisasi, keberadaan pekerjaan diatur dari konsep tugas, yaitu mendefinisikan kegiatan individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi, tujuannya adalah untuk mengatur penugasan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan perilaku. Oleh karena itu, spesifikasi pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam prakteknya dapat mencapai kepuasan kerja.[14]

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:67) dalam Noer Hanifah, mengidentifikasi kinerja untuk menentukan hasil yang diperoleh dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[7]

2.4. Komitmen Afektif

Menurut Permarupan et al. (2013) dalam Madadina Hajarani, Komitmen afektif adalah keterikatan emosional seorang karyawan untuk menentukan partisipasi dalam suatu organisasi. Seorang anggota organisasi dengan komitmen emosional yang kuat akan bertahan dalam organisasi.[6]

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif, sedangkan data kuantitatif adalah data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian kuantitatif ini, data dikumpulkan secara langsung dari wawancara tatap muka yang dilakukan peneliti dengan memberikan pertanyaan tertulis (kuesioner) kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian yaitu 60 karyawan IKM Ridzil Jaya Utama. Data akan diolah dan dianalisis dengan teknik perhitungan statistik menggunakan software SPSS 2 (Statistical Program for Social Sciences).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

item	R hitung	R tabel	keterangan
X1.1	0,521	0,2542	Valid
X1.2	0,723	0,2542	Valid
X1.3	0,728	0,2542	Valid
X1.4	0,688	0,2542	Valid
X1.5	0,625	0,2542	Valid
item	R hitung	R tabel	keterangan
X2.1	0,614	0,2542	Valid
X2.2	0,732	0,2542	Valid
X2.3	0,808	0,2542	Valid
X2.4	0,592	0,2542	Valid
X2.5	0,597	0,2542	Valid
item	R hitung	R tabel	keterangan
Y1	0,679	0,2542	Valid
Y2	0,703	0,2542	Valid
Y5	0,683	0,2542	Valid
item	R hitung	R tabel	keterangan
Z1	0,551	0,2542	Valid
Z2	0,669	0,2542	Valid
Z3	0,778	0,2542	Valid
Z4	0,726	0,2542	Valid
Z5	0,671	0,2542	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai R hitung setiap item lebih besar dari tabel R, maka semua item X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional), X2 (Karakteristik Pekerjaan), Y (Kinerja Karyawan) dan Z (Komitmen Afektif) adalah data valid dan layak dilanjutkan dalam penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika responden menjawab pertanyaan secara konsisten atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan teknik cronbach alpha, dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 Menurut Ghozali (2016). [9]

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	N	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	5	0.649	0,60	Reliabel
Karakteristik Pekerja	5	0.667	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0.718	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif	5	0.708	0,60	Reliabel

4.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data untuk setiap variabel yang dianalisis berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan menunjukkan sebaran yang normal pula, sehingga data dianggap dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini digunakan uji standarisasi statistik dengan memilih tingkat signifikansi pada bagian Kolmogorov-Smirnov. Dengan ketentuan Jika kolmogorof-smirnov dengan $Sig > 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal menurut Sugiyono (2014). [10]

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63393806
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,049
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji normalitas pada tabel di atas, didapat memiliki nilai sig yaitu $0,200 > 0,05$, yang berarti bahwa data normal.

4.1.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya model multikolinieritas pada model regenerasi yang dilihat dari nilai *tolerance* (*tolerance value*) dan nilai VIF sehingga mampu menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , artinya bahwa penelitian tersebut tidak terdapat multikolinearitas dan sebaliknya jika *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi gangguan multikolinieritas. [8]

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

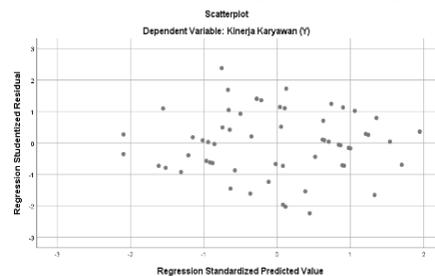
Mo del	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Toleranc e	VIF
1 (Constant)	3,406	3,424			,995	,324		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,354	,131	,328		2,705	,009	,788	1,269
Karakteristik Pekerjaan (X2)	,294	,118	,284		2,488	,016	,890	1,124
Komitmen Afektif (Z)	,192	,132	,180		1,454	,151	,758	1,319

PERAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MEMEDIASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN IKM KONVEKSI (Rifdah Abadiyah)

Dari tabel di atas dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas, nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,269 (<10) dan variabel Karakteristik pekerjaan sebesar 1,124 (<10), Dari hasil tersebut maka dapat dipastikan jika Analisis Jalur yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas, Artinya variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan) tidak saling mempengaruhi.

4.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas, adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot, Ghazali (2018). [8]



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis 1,2,3

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,406	3,424		,995	,324
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,354	,131	,328	2,705	,009
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	,294	,118	,284	2,488	,016
	Komitmen Afektif (Z)	,192	,132	,180	1,454	,151

berikut :

- Hipotesis Pertama : diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,009 maka berkesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Kedua : diketahui bahwa nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,016 maka berkesimpulan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Ketiga : diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen afektif sebesar 0,151 maka berkesimpulan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Hipotesis 4 dan 5

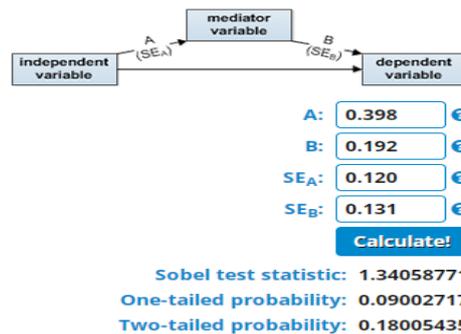
Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,204	3,209		2,868	,006
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	,398	,120	,394	3,314	,002
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	,207	,115	,213	1,792	,078

Berdasarkan tabel coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis pertama, kedua dan ketiga sebagai berikut :

- a. Hipotesis keempat : diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,002 maka berkesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.
- b. Hipotesis kelima : diketahui bahwa nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,078 maka berkesimpulan bahwa variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

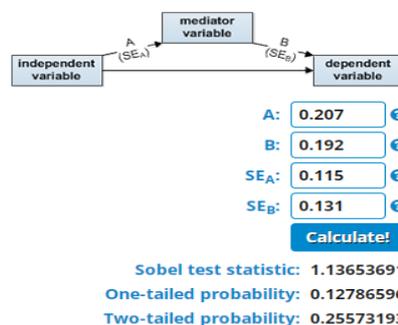
4.1.7 Uji Intervening

Uji sobel dilakukan untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel.



Gambar 2. Uji sobel hipotesis 6

Berdasarkan perhitungan sobel test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $1.340 < t$ tabel (5%) 2.003 dan nilai *one-tailed probability* sebesar $0,09 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa koefisien mediasi 0,070 adalah tidak signifikan yang berarti tidak ada efek mediasi. Dengan demikian hipotesis ditolak, tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. Yang berarti bahwa hiptesis keenam ditolak.



Gambar 3. Uji sobel hipotesis 7

Berdasarkan perhitungan sobel test diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $1.136 < t$ tabel (5%) 2.003 dan nilai *one-tailed probability* sebesar $0,127 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa koefisien mediasi 0,038 adalah tidak signifikan yang berarti tidak ada efek mediasi. Dengan demikian hipotesis ditolak, tidak ada pengaruh dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. Yang berarti bahwa hiptesis ketujuh ditolak.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti dengan melalui program aplikasi SPSS, dapat diketahui seberapa besar pengaruh komitmen afektif dalam memediasi gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan IKM Ridzil Jaya Utama.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung

oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi Andriani (2016) [3], yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Madadina Hajarani [6] bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh IKM Ridzil Jaya Utama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pernyataan tersebut dapat dibuktikan dalam hasil kuisioner yang dimana pada indikator X1.2 yang menyebutkan bahwa (pemimpin memberi arahan didivisi kami) mempunyai hasil paling besar pada kolom sangat setuju dan perolehan sangat setuju terbesar kedua pada indikator X1.3 (pemimpin menjadi tauladan bagi karyawan).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila pemimpin pada IKM Ridzil Jaya Utama mampu memberikan arahan yang baik kepada karyawan serta dapat menjadi tauladan bagi karyawannya, hal tersebut dapat memberikan pengaruh baik bagi pencapaian target produksi karyawan.

b. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Haryono (2018) [11] hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Ridzil Jaya Utama, pernyataan tersebut dapat dibuktikan dalam hasil kuisioner yang dimana pada indikator X2.2 yang menyebutkan bahwa (karyawan selalu diberikan rincian pekerjaan yang harus dilakukan) mempunyai hasil paling besar pada kolom sangat setuju. perolehan sangat setuju terbesar kedua pada indikator X2.1 (pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki) mempunyai hasil paling besar pada kolom sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa penerapan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada IKM Ridzil Jaya Utama.

yang artinya bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dimiliki akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan menurun maka kinerja juga menurun, identifikasi tugas akan mempermudah pekerjaan dilakukan oleh karyawan sehingga kinerjanya akan lebih baik lagi.

c. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Noer Hanifah (2016) [7] hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen afektif pada IKM Ridzil Jaya Utama tidak signifikan karena berdasarkan pada tabel profil responden berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada IKM Ridzil Jaya Utama bekerja pada IKM Ridzil Jaya Utama masih dalam kurun waktu 2-10 tahun yang artinya komitmen yang terbentuk didalam diri karyawan masih rendah. Selain itu pada jawaban kuisioner dapat dilihat pada indikator Z2 (Saya selalu merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya) memperoleh presentase tertinggi. yang berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hanya sebatas tanggung jawab saja sebagai karyawan.

d. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Temuan ini didukung oleh penelitian Bachruddin Saleh Luturlean, Arif Partono Prasetyo, Anisa Firlil, Gilang Ananda Mikola, Muhammad Adnan Darmawan (2018) [13] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Dapat dilihat pada indikator X1.3 (pemimpin menjadi tauladan bagi karyawan) memperoleh presentase tinggi. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa pemimpin dapat menjadi tauladan bagi karyawannya dalam menumbuhkan komitmen afektif yang ada dalam diri karyawan, karna pada sadarnya sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar apabila pemimpin mampu menimbulkan menjadi tauladan yang baik bagi karyawan sehingga dapat menimbulkan komitmen secara emosional terhadap perusahaan, komitmen secara emosional tersebut berupa perasaan terus berkontribusi dalam perusahaan untuk pencapaian visi dan misi.

e. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen afektif

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha (2017) [14] hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang didalamnya terdapat komitmen afektif.

Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh pada Komitmen afektif di IKM Ridzil Jaya utama hal tersebut dikarenakan Karakteristik pekerjaan hanya menjadi tanggung jawab dari berbagai tugas, hal tersebut dapat dilihat dalam hasil kuisioner yang dimana pada indikator X2.2 yang menyebutkan bahwa (karyawan selalu diberikan rincian pekerjaan yang harus dilakukan) mempunyai presentase tinggi sangat setuju, yang artinya bahwa Karakteristik pekerjaan hanya menjadi tanggung jawab dari tugas yang diberikan, tidak dapat membuat karyawan puas dengan hasil kerjanya sehingga menimbulkan komitmen afektif dalam diri karyawan.

f. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening

Berdasarkan pada hasil perhitungan sobel test tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. Yang berarti bahwa Komitmen afektif tidak dapat menjadi mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Madadina Hajarani (2020) [6] dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional melalui dimensi komitmen organisasi yang didalamnya terdapat komitmen afektif tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Komitmen afektif terbentuk dari diri individu karyawan sendiri, dimana karyawan memiliki kedekatan secara emosional pada perusahaan tanpa adanya tekanan dari atasan. Kecenderungan untuk terus terlibat dalam kegiatan secara konsisten atau luas sebagai akibat dari menerima penghargaan atau menghindari hukuman. Diantaranya: Ketersediaan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan, kebanggaan bahwa perusahaan adalah tempat yang baik untuk bekerja, nilai-nilai yang berlaku yang selaras dengan nilai-nilai pribadi. Komitmen afektif di IKM Ridzil Jaya Utama tidak cukup kuat untuk memediasi gaya kepemimpinan transformasional pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

g. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening

Berdasarkan pada hasil perhitungan sobel test tidak ada pengaruh dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. Yang berarti bahwa Komitmen afektif tidak dapat menjadi mediasi antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha (2017) [14] hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Komitmen Organisasional tidak memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen afektif merupakan perasaan secara emosional yang timbul dalam diri individu, komitmen afektif di IKM Ridzil Jaya utama tidak dapat memediasi antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan Karyawan melaksanakan tugasnya sebatas bertanggungjawab dan menyelesaikan tugas sesuai dengan karakteristik pekerjaannya, komitmen afektif belum menjadi tanggungjawab moral atau diinginkan bagi karyawan IKM Ridzil Jaya utama.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil olah data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Ridzil Jaya Utama
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Ridzil Jaya Utama
3. Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Ridzil Jaya Utama
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif pada IKM Ridzil Jaya Utama
5. Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif pada IKM Ridzil Jaya Utama
6. Gaya kepemimpinan transformasional melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Ridzil Jaya Utama yang berarti bahwa komitmen afektif tidak dapat menjadi mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
7. Karakteristik pekerjaan melalui komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada IKM Ridzil Jaya Utama yang berarti bahwa komitmen afektif tidak dapat menjadi mediasi antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Untuk dapat menumbuhkan komitmen afektif pada karyawan, hendaknya IKM Ridzil Jaya Utama mengadakan kegiatan diluar perusahaan untuk membangun kedekatan antara pemimpin dan semua karyawan IKM Ridzil Jaya Utama, hal tersebut bertujuan agar dapat menimbulkan rasa nyaman pada karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat menumbuhkan komitmen afektif pada diri karyawan terhadap IKM Ridzil Jaya Utama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu saya dalam proses penelitian ini, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Transformational Leadership and Organizational Commitment As an Effort To Avoid Burnout of Nurses. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 706–711.
- [2] Utin, Devika Azzahro. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Indonesia Comnets Plus Regional Kalimantan).
- [3] Dewi Andriani. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ” X ” Sidoarjo.” *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140
- [4] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [5] DJASTUTI, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. *Jurnas Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 1–19.
- [6] Hajarani, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan Melalui Dimensi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 368–375.
- [7] Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- [8] Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25 (Edisi 9)*. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- [9] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- [11] Haryono. 2018. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pengaruh Komitmen Organisasional Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Personil Bersertifikat Pengadaan Barang/Jasa Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tegal).” *Telaah Manajemen* 15(Oktobre): 114–27.
- [12] Heriyawan, M. S., & Widhy, S. (2013). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank (Sendi_U)*, 2004, 978–979.
- [13] Luturlean, Bachruddin Saleh et al. 2019. “Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Afektif Pada Karyawan Perusahaan Bidang Konstruksi Milik Pemerintah Di Medan.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(3): 209.
- [14] Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227–240. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>
- [15] De Grandi, Gianfranco (Frank), and Elsa Carla De Grandi. 2021. “The Cleaning Service.” *Spatial Analysis for Radar Remote Sensing of Tropical Forests* 1(1): 255–77.