

Analysis Of The Effect Of Employee Competence And Leadership On Organizational Commitment Of Employees Of A National Glass Distributor Company

Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Distributor Kaca Nasional

Yusuf Ronny Edward^{1*}, Hendy Tannady², Yanti Budiasih³, Muhammad Ridhwan⁴, Hermin Nainggolan⁵

Universitas Prima Indonesia¹, Universitas Multimedia Nusantara², Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta³, Universitas Serambi Mekkah⁴, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan⁵

yusufronny77@gmail.com¹, hendy.tannady@umn.ac.id², yantibudiasih@yahoo.com³, muhhammad.ridhwan@serambimekkah.ac.id⁴, herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id⁵

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The number of employees with a low level of organizational commitment can raise a new concern. The level of organizational commitment can be influenced by several factors, such as external (from outside) employees such as leaders in the company, and internal employees such as the competence of the employees themselves. This study aims to determine the effect of leadership and employee competence on organizational commitment at Pt. Popular Main Glass. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 60 field employees from Pt. Popular Main Glass. Researchers conducted tests based on several backgrounds and expert opinions and examined and concluded into several conclusions. In this study it was found that there is an influence of leadership and employee competence on organizational commitment. Therefore, the researcher's suggestion for Pt. Popular Glass Utama is to always pay attention to leadership factors and employee competence to get organizational commitment from employees.

Keywords: Leadership, Employee competence, organizational commitment

ABSTRAK

Banyaknya karyawan dengan tingkatan komitmen organisasi yang kurang, dapat memunculkan sebuah kekhawatiran baru. Tingkatan komitmen organisasi bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti eksternal (dari luar) diri karyawan seperti pemimpin di perusahaan, dan internal diri karyawan seperti kompetensi dari karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi di Pt. Populer Kaca Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner terhadap 60 karyawan lapangan dari Pt. Populer Kaca Utama. Peneliti melakukan pengujian berdasarkan beberapa latar belakang serta pendapat ahli dan di teliti dan disimpulkan menjadi beberapa kesimpulan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh dari kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu saran peneliti bagi Pt. Populer Kaca Utama ialah agar dapat selalu memperhatikan faktor kepemimpinan dan kompetensi karyawan untuk mendapatkan komitmen organisasi dari karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi karyawan, Komitmen organisasi

1. Pendahuluan

Pada masa globalisasi ini seperti yang kita ketahui, persaingan perdagangan antar perusahaan menjadi semakin luas ruang lingkupnya. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan SDM (sumber daya manusia) yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan

tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan.

Karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan dan disiapkan dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Maka dari itu kita dapat mengetahui sumber daya manusia (SDM) berdasarkan apa yang dikemukakan oleh beberapa ahli, adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan dalam menjalankan halnya agar menjadikan suatu hasil yang berguna bagi perusahaan. Seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang dapat memenuhi keinginan dari sebuah organisasi sehingga baik itu kebijakan bersatupadu dengan kompetensi karyawan berdasarkan komitmen organisasi yaitu perusahaan yang menjadikan kemajuan yang menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan tersebut.

Tingkat kesetiaan bagi seorang karyawan dapat di pengaruhi oleh faktor kepemimpinan dari sebuah perusahaan. Pengertian kepemimpinan itu sendiri menurut beberapa ahli dapat di ambil dari: Yukl yang dialih bahasakan oleh Supriyanto (2009:8), menyatakan : “Proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Thoha (2010:15) kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Thoha mengenai kepemimpinan, dapat dikatakan berpengaruh dikarenakan adanya upaya membina dan menggerakkan seseorang yang dapat mempengaruhi kesetiaan pada organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kesetiaan adalah kompetensi karyawan. Menurut (Mitrani, 2002) kompetensi adalah kepribadian seseorang yang melekat kepada diri orang tersebut serta perilaku yang dapat diprediksi serta diterapkan pada berbagai keadaan serta tugas pekerjaan. Sumber daya manusia/karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, dapat menghasilkan hasil yang tinggi/baik juga untuk sebuah perusahaan, dikarenakan rasa tanggung jawab, kedisiplinan serta rasa loyalitas yang mengacu pada visi dan misi perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2010) kompetensi ini muncul dikarenakan adanya dukungan faktor-faktor sebagai berikut : 1) memperjelas standard kerja dan harapan yang ingin dicapai, 2) Sebagai alat seleksi karyawan, 3) Memaksimalkan produktivitas seorang karyawan dalam berkerja dalam suatu organisasi perusahaan, 4) Sebagai dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, 5) Untuk acuan dalam pengembangan sistem remunerasi dari remunerasi yang sebelumnya telah direalisasi, 6) Mempermudahkan seorang karyawan dalam adaptas pada setiap perubahan, 7) Menyelaraskan perilaku kerja dengan visi-misi organisasi. komitmen karyawan menurut (Indra Kharis, 2010) : komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan yang berada pada organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi perusahaan tersebut. Dari arti komitmen organisasi dari ahli kita dapat mendalami bahwa adanya komitmen membuat seorang karyawan untuk dapat mempertahankan apa yang harus dipertahankan dalam jabatannya yang dijalannya sekarang, dalam mempertahankan sesuatu dalam organisasi diperlukan namanya komitmen yang membuat tujuan akhir seseorang karyawan terlihat jelas.

PT Populer kaca Utama sendiri berdiri pada tahun 2004 yang bertempat di Kawasan Pergudangan Miami, Jakarta Barat. Perusahaan ini melayani dalam usaha kacanya dalam bidang skala kecil hingga skala besar pada awalnya yang mempunyai lingkup kecil dalam bertansaksi seperti membeli dari distributor lalu menjual kembali kepada pelanggan langsung. Namun sekarang perusahaan ini dapat menjadi salah satu perusahaan terkenal melalui cara menjadi distributor penjualan kaca berkualitas dengan harga yang terjangkau, cara ini membuat PT Populer kaca Utama mendapatkan respon positif dari konsumen.

Dimana kita ketahui banyak perusahaan yang membuat kaca dengan kualitas bagus dengan menaikkan budget sehingga konsumen kurang merespon baik dengan adanya kenaikan harga, namun PT Populer kaca Utama mampu mengatasi keinginan konsumen dengan menekan budget dalam menjual kaca akan tetapi konsumen tetap mendapatkan barang/item dengan kualitas yang baik. Topik penulisan ini juga memiliki kesesuaian dengan hal yang terjadi di PT Populer kaca Utama. Hasil wawancara yang dilakukan dengan staff HRD menyatakan bahwa komitmen seorang karyawan dalam berorganisasi sangatlah penting dalam perjalanan suatu perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bertumbuh dengan baik. Dengan adanya kebijakan dari pemimpin dengan diikuti kompetensi karyawan tersebut didukung dengan adanya komitmen antara karyawan dengan organisasi dapat menjadi modal yang diambil untuk keperluan dalam pembahasan dan penulisan penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu Januari 2021 sampai dengan Mei 2021. Dalam jangka waktu tersebut, peneliti mulai menyusun, merencanakan, dan menyebar kuisisioner serta melakukan pengolahan data. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk membuktikan prediktif teori tersebut benar (Creswell (1944)). Metode penelitian ini menggunakan populasi atau sampel tertentu, sehingga dapat menghasilkan data yang cukup akurat. Menurut (Sugiyono, 2011) metode penelitian kuantitatif adalah : "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yang telah ditetapkan. 3 variabel tersebut adalah : Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen Organisasi (Y)

Kualitas penelitian ditentukan dari kualitas data hasil penelitian. Kualitas data yang baik bisa didapatkan melalui, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Menurut Suharsimi (Arikunto, 2000), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. (Arikunto, 2006) menjelaskan pengumpulan data adalah cara bagaimana data mengenai variabel-variabel dalam penelitian dapat diperoleh. Terdapat 3 teknik dalam pengumpulan data untuk menunjang penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan lapangan yang bekerja di Pt. Populer Kaca Utama (Populer Kaca) yang berjumlah 60 orang.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Agung, 2012), teknik penentuan sampel bisa menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh menurut Agung adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan Pt. Populer Kaca Utama (Populer Kaca), cipondoh yang dilakukan secara keseluruhan sebanyak 60 orang. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu Januari 2021 sampai dengan Mei 2021. Dalam jangka waktu tersebut, peneliti mulai menyusun, merencanakan, dan menyebar kuisisioner serta melakukan pengolahan data.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel independen kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y). t tabel dapat dicari pada *table statistic* pada signifikan 0,05 dengan menentukan terlebih dahulu derajat kebebasannya yaitu $df = n - k = 60 - 2 = 58$, sehingga didapatkan t tabel (df, α) = t tabel (58, 0,05) = 2,001. Maka nilai T table sebesar 2,001. Jika t hitung < t table maka H_0 diterima, jika T hitung > T table maka H_0 ditolak.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel kompetensi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y) atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 (n-k-1) atau $60-2-1 = 57$. Kemudian dimasukan kedalam rumus excel = FINV(0,05;df1;df2) atau = FINV(0,05;2;57) = 3,160. Maka nilai F tabel sebesar 3,160. Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima, jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak.

Tabel 1. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	30.074	2	15.037	5.948	.005
Residual	144.109	57	2.528		
Total	174.183	59			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Tabel 1 menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,948. Artinya F hitung > F tabel = 5,948 > 3,160. Hal ini menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel kompensasi langsung (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y). hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. hasil uji koefisien determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.716	.573	.544	5.590

a. Predictors: (Constant), Total X_2 , Total X_1

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 202

Tabel 2 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,544 (54,4%). Hal ini menunjukkan presentase pengaruh variabel independen kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel dependen komitmen organisasi sebesar 54,4% dan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan uji analisis regresi adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tidak bebas (*dependent*) komitmen organisasi (Y) dan variabel bebas (*independent*) kepemimpinan (X₁) dan kompetensi (X₂). Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda karena variabel bebasnya ada 2 yaitu kepemimpinan (X₁) dan kompetensi (X₂).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.376	2.043	
Total X ₁	.035	.025	.165
Total X ₂	.099	.033	.366

a. Dependent Variable: Total Y₁

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,376 + 0,035 (X_1) + 0,099 (X_2)$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat – Komitmen organisasi

X₁, X₂ = Variabel bebas – Kepemimpinan, kompetensi a= Nilai Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Tabel 3 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda, penjelasan persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

3. Konstanta sebesar 6,376 artinya jika kepemimpinan dan kompetensi nilainya 0, maka komitmen organisasi nilainya sebesar 6,376.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,035, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
5. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,099, artinya jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,099 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Kompetensi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Saran

Terdapat beberapa hal yang perlu di pertimbangkan oleh perusahaan untuk menjadi perusahaan yang bisa terus berkembang. Adapun beberapa saran dari saya untuk di pertimbangkan oleh perusahaan PT. Populer Kaca Utama diharapkan dapat membuat prosedur bagi pemimpin karyawan lapangan (mandor) untuk dapat menimbulkan sikap peduli antara pemimpin terhadap karyawannya sehingga, karyawan dapat merasa di pedulikan dan merasa mendapatkan perhatian dari pemimpin mereka.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafra Publishing
- Andi Suwandi dan Husaen Syaefudin (2018) The Effect Of Job Motivation And Job Discipline Upon Job Performance Of Employees In The Personal Care Department At PT. Reckitt Benckiser Indonesia. *VALID Jurnal Ilmiah*.
- Arikunto, S. (2000). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, N. A. Q., Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4) : 2696-2704.
- Berkowitz, L. (1969). *Roots of aggression*. New York : Plenum Branshaw
- Daft, Richard L. (2006). *Manajemen, Edisi keenam*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dahlan, Djamil Hasim, Hamdan (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota. *VALID Jurnal Ilmiah*.
- DeFrank, R. S., and J. M. Ivancevich. (1998). *Stress on the job: An Executive Update*. *Academy of Management Executive*. Edison, Emron. Yohny anwar, Imas
- Fred Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi.
- Fred Luthans. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Gary Yukl.(2009) *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Terjemahan oleh Budi Supriyanto. Jakarta : P.T. Indeks.
- Gibson , James L., Ivancevich, Donnelly, Jr, (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPPE
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Indra, Kharis.(2010). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*.
- komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edy.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. Prenada Media Group.
- Tannady, H., Hamdany, M. A., Anggreni, M. A., Assery, S., Sofyanty, D., Anantadjaya, S. P. D., Nawangwulan, I. M., Jayanto, I. (2022). Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2) : 3984-4002.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia., Nawiyah., Mustafa, F., Ilham., Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2) : 4320-4335.
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan interv ensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media.