

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERUM LEMBAGA PENYELENGGARA PELAYANAN NAVIGASI PENERBANGAN INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU BENGKULU

Muhammad Avicena¹, Dodi R Setiawan^{2*}

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : muhammadavicena2@gmail.com¹, dodi.rs2303@gmail.com²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

capacity building, work facilities,
work productivity

The purpose of this study was to study the effect of transformational leadership and conflict management on organizational commitment of Perum LPPNPI Bengkulu Sub-Branch Office. The method used to analyze this research is a casual study. The sample of this study was all the population who were registered as employees at the Bengkulu Sub- Branch Office as many as 70 people. From the results of this study it was found that: (1) there was a significant positive effect between the transformational leadership variables on the organizational commitment variable; (2) there is a significant positive effect between conflict management variables on organizational commitment variables; (3) there is a significant positive effect between the variables of transformational leadership and conflict management simultaneously on the variable of organizational commitment. According to these findings, it can be concluded that employees' organizational commitment is influenced by transformational leadership and conflict management. And conflict management has the most dominant effect on increasing organizational commitment. In other words, we can say that good transformational leadership and neat conflict management will increase individual organizational commitment of employees. Finally it is concluded that transformational leadership and conflict management should be considered in increasing the organizational commitment of official.

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan pemberian layanan navigasi penerbangan dibutuhkan kepemimpinan dengan strategi yang tepat dan pengambilan keputusan yang cepat. Kepemimpinan merupakan sebuah proses antar hubungan atau interaksi yang melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong karyawan tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi dan loyalitas bagi karyawan agar mampu mencurahkan seluruh fokus dan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Setiap pemimpin tentunya menggunakan cara yang berbeda dalam proses kepemimpinannya. Terdapat pemimpin yang memiliki interaksi kuat dengan pengikut yang mempertimbangkan kebutuhan para pengikut atau dikenal dengan kepemimpinan transformasional. Dalam dunia kerja konflik kerja tidak dapat dihindari, hal tersebut akan terus terjadi seiring dengan permasalahan dan tantangan yang dihadapi. Konflik kerja dapat timbul dari diri sendiri maupun dari lingkungan tempat kerja. Meskipun

demikian tidak selamanya konflik kerja akan berdampak negatif pada suatu organisasi. Konflik kerja dapat membawa dampak positif kepada organisasi dan individu didalamnya. Disinilah peran penting seorang pemimpin dalam melihat kondisi, memprediksi dan memberikan solusi sehingga dapat meminimalisir dampak negatif dari sebuah konflik kerja.

Fenomena mengenai kurang optimalnya komitmen organisasi pada karyawan Perum LPPNPI Kantor Cabang Pembantu Bengkulu yang disebabkan oleh tidak tegasnya seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan penjelasan terkait kebijakan-kebijakan strategis yang harus dilakukan bawahan dalam mengatasi permasalahan kerja sehari-hari, terlihat pada beberapa hal seperti kurang aktifnya karyawan operasional dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dengan instansi lain, sikap pasif karyawan dalam rapat evaluasi triwulan, sikap pembiaran atau menghindari permasalahan yang timbul, adanya penempatan kepentingan suatu kelompok atau unit lebih tinggi dari kepentingan kelompok atau unit lain. Dari beberapa gejala masalah tersebut jika dibiarkan terus berlarut larut maka dapat mengakibatkan timbulnya permasalahan yang lebih serius, sehingga perlu adanya upaya penanganan baik dari level majerial sebagai pimpinan dalam organisasi dan karyawan pelaksana sebagai bawahan dalam organisasi untuk dapat berubah dan memperbaiki sistem internal dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga tujuan dari organisasi yang telah di rumuskan dalam visi dan misi dapat dicapai dengan optimal.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Hadir Rapat Internal

Bulan	Rapat	Hadir	Izin	Tidak Hadir
Januari	Sosialisasi PBN Domestic Route Phase 2	10	3	25
Januari	Sosialisasi Safety Management System Airnav Indonesia	22	-	48
Februari	Sosialisasi Peraturan Menteri Perhubungan Bidang Navigasi Penerbangan	27	5	38
Maret	Sosialisasi Manual Airnav Indonesia Tentang Pedoman Pengujian Rating Pemandu Komunikasi Penerbangan	5	-	7

Sumber: Data diolah,2022

Dalam tabel 1.1 diatas menunjukkan besarnya jumlah karyawan yang tidak hadir dalam rapat-rapat internal yang diselenggarakan Manajemen secara hybrid (daring dan luring) periode bulan Januari – Maret 2022. Sehingga dapat disimpulkan tingkat komitmen organisasi karyawan Perum LPPNPI Kantor Cabang Bengkulu tergolong rendah.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **pengaruh kepemimpinan transormasional dan manajemen konflik terhadap komitmen organisasi Perum LPPNPI Kantor Cabang Pembantu Bengkulu.**

KAJIAN PUSTAKA

1. **Kepemimpinan** : merupakan proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi. Akan tetapi, pada umumnya definisi tentang kepemimpinan akan selalu dikaitkan dengan perilaku memengaruhi orang lain. Definisi kepemimpinan, menurut Gaspersz “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang

- atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang lain (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran”.
2. **Kepemimpinan transformasional** : terdiri dari dua suku kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformation). Adapun istilah transformasional berinduk dari kata to transform yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, abstrak menjadi konkret, potensi menjadi aktual dan sebagainya. Transformasional karena mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.
 3. **Manajemen Konflik** : Menurut Winardi (1994:85) konflik adalah adanya pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi. Sejalan dengan Winardi, Alo Liveri (1997:33) menjelaskan bahwa konflik merupakan bentuk perasaan yang tidak sesuai yang melanda hubungan antara satu bagian dengan bagian yang lainnya.
 4. **Komitmen Organisasi** : Menurut Robbins & Judge (2018:91) “komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Kerangka Pemikiran

Karyawan Perum LPPNPI Kantor Cabang Pembantu Bengkulu dalam mengemban tugas pemberian layanan jasa navigasi penerbangan membutuhkan konsentrasi dan kewaspadaan agar pelayanan navigasi penerbangan dapat berjalan lancar, aman dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Semua unit harus saling bekerja sama dan saling mendukung sesuai dengan fungsinya masing-masing. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan komitmen organisasi yang tinggi pada individu karyawan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan dengan rela memberikan dedikasi terbaiknya kepada perusahaan.

Komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah dengan kepemimpinan transformasional dan penanganan konflik kerja yang tepat. Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan dalam mencapai komitmen organisasi karena dengan kepemimpinan transformasional yang baik, karyawan akan mendapat pandangan yang jelas terhadap visi perusahaan dan mendapat motivasi secara emosional dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain kepemimpinan transformasional, penanganan konflik juga penting dalam mencapai komitmen organisasi. Penanganan konflik yang tepat dapat mengubah permasalahan yang terjadi menjadi nilai positif yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Penerapan model kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi sikap dan motivasi karyawan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan kerja yang terjadi sehari-hari. Konflik kerja sejatinya akan selalu muncul dalam setiap perusahaan menyesuaikan dengan tuntutan dan tantangan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan adanya penanganan konflik yang tepat yang menghasilkan resolusi yang menguntungkan diantara pihak yang berkonflik guna mencapai tujuan perusahaan. Penanganan konflik yang tepat tidak dapat lepas dari peran pemimpin dalam menerapkan model kepemimpinan pada suatu perusahaan yang dipimpin. Dengan kepemimpinan transformasional maka konflik kerja akan mudah teratasi dan meminimalkan dampak negatif dari konflik tersebut sehingga komitmen organisasi akan dapat dicapai. Pencapaian komitmen organisasi pada karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan, hal ini disebabkan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi maka karyawan akan dengan senang hati dan suka rela memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya demi kemajuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Creswell (2016) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian upaya dalam menyelidiki masalah, masalah yang ada merupakan dasar yang digunakan oleh peneliti dalam mengambil data. Kemudian menentukan variabel dan diukur dengan angka guna analisa sesuai dengan prosedur dari statistik yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah membantu mengambil kesimpulan atau generalisasi teori. Metode penelitian ini diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Riset ini sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik dalam pengumpulan data kuantitatif lewat studi penelitian.. Jenis penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan studi yang mengeksplorasi suatu kasus secara mendalam, mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi variabel komitmen organisasi (Y) sebagai variabel terikat, kepemimpinan transformasional (X1), manajemen konflik (X2), sebagai variabel bebas. Deskripsi data penelitian digunakan untuk memaparkan beberapa statistik deskriptif variabel – variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian. Beberapa statistik deskriptif yang dipaparkan pada bagian ini meliputi: ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran data. Ukuran pemusatan data adalah: nilai rata – rata, modus dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data, adalah: jangkauan dan standar deviasi.

Tabel 4.1 Statistik Deskripsi Variabel

No	Pengukuran	Variabel		
		X ₁	X ₂	Y
1	Jumlah Responden	70	70	70
2	Skor maksimal	118	130	125
3	Skor minimal	70	75	84
4	Rentangan	48	55	41
5	Jumlah kelas	7	7	7
6	Panjang kelas	7	8	6
7	Mean	92,52	101,54	104,23
8	Median	92	103	106
9	Modus	70	106	107
10	Simpangan baku	13,12	13,27	9,35

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bengkulu

Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka analisis jalur adalah signifikan dan jika nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ maka analisis jalur tidak signifikan. Jadi manajemen konflik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berpengaruh positif signifikan mempunyai arti bahwa semakin baik penanganan manajemen konflik yang dilakukan perusahaan maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua diterima.

2. Pengaruh signifikan manajemen konflik terhadap komitmen organisasi karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bengkulu

Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ maka analisis jalur adalah signifikan dan jika nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ maka analisis jalur tidak signifikan. Jadi manajemen konflik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berpengaruh positif signifikan mempunyai arti bahwa semakin baik penanganan manajemen konflik yang dilakukan perusahaan maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua diterima

3. Pengaruh dan signifikan kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia

Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi F hitung $< 0,05$ maka analisis jalur adalah signifikan dan jika nilai signifikansi F hitung $> 0,05$ maka analisis jalur tidak signifikan. Jadi kepemimpinan dan manajemen konflik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berpengaruh positif signifikan mempunyai arti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan dan penanganan manajemen konflik yang dilakukan perusahaan maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bengkulu sebesar 33,2%
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen konflik terhadap komitmen organisasi karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bengkulu sebesar 57,6%
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia sebesar 71,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Harvard Business Essentials. 2004. Coaching and Mentoring. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- Ibrahim. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : CV. Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Alfabeta
- Kirkpatrick, Donlad L. 2006. Improving Employee Performance. New York: Amacom
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin, Stephen P. 1970. Organizational Behaviour terjemahannya Hadyana Pujatmaka, Perilaku Organisasi: Konsep. Kontroversi, Aplikasi. (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer)
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta
-2017. Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung : CV. Alfabeta
- Sujak, Abi. 2010. Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi. Jakarta : Rajawali
- Jurnal
- Jauhari, T. (2018). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MANAJEMEN KONFLIK, DAN TRUST: PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN MUHAMMADIYAH CABANG PRINGSEWU LAMPUNG. Jurnal MD, 4(1), 85-99.
- Pragiwani, M., Lesmana, A. S., & Alexandri, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pola Komunikasi Dan Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik, 3(1), 25-33.
- Humala, R. (2014). Kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2(2), 228-240.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi) (Vol. 16). Jambi University.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).