

**PENGARUH BUDAYA INOVATIF DAN GAYA
KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Pada Karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

CANDRA AGIL PRATAMA

12010113120103

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Candra Agil Pratama
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120103
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA INOVATIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali)**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Semarang, 18 Januari 2018

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

NIP. 195212071978031001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Candra Agil Pratama
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120103
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA INOVATIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 23 Maret 2018

Tim Penguji:

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. (.....)
2. Dr. Edy Rahadrjo, SE, M.Si (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, SE, MM, Ph.D (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Candra Agil Pratama menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA INOVATIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali)”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 Januari 2018

Yang membuat pernyataan,

Candra Agil Pratama

NIM.12010113120103

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada kata salah di Dunia ini jika tidak ada kata benar, dan begitulah sebaliknya. Pada dasarnya salah atau benar ialah relatif, tergantung bagaimana dan darimana kita memandangnya. Maka dari itu lihatlah dari sudut pandang yang lain agar kita bisa lihat apa yang sebenarnya kita cari dan kita hadapi.”

- Candra Agil Pratama -

“Hidup itu tak lepas dari kegagalan, sehebat apapun perjuanganmu, setangguh apapun tekadmu, jika Tuhan berkehendak untuk berhenti atau memulai kembali, TERJADILAH.. untuk kesedihan yang menghampiri dari kegagalan tercipta, yakinlah jangan pernah sesali kegagalan itu apapun kondisinya.”

- Yosiana Ovi Sanola -

Skripsi ini saya persembahkan untuk almarhum papa, mama, kakak-kakak, yosi, dan orang-orang yang hadir dihidupku yang tak lelah untuk selalu memanjatkan doa serta memberikan dukungan apapun yang saya lakukan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of innovative culture and supportive style of leadership towards organizational commitment. Study on employees at PT. BPR Guna Daya Boyolali.

The number of sample used in this research were 55 respondents. Sample were chosen using probability sampling technique with simple random sampling method. The analytical method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis where previously tested the validity and reliability, then performed classical assumption that includes Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroskedastisitas Test.

The result of this research found that innovative culture has a positive and significant impact on organizational commitment. Supportive leadership styles have a positive and significant impact on organizational commitment.

Keyword : Organizational Culture, Innovative Culture, Supportive Leadership Style, Organizational Commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif terhadap komitmen organisasi. Studi pada karyawan di PT. BPR Guna Daya Boyolali.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Budaya Inovatif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Komitmen Organisasi.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA INOVATIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali)”** yang disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Selama melakukan penelitian serta penulisan skripsi ini penulis telah mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak baik dalam memberikan bimbingan, bantuan, dukungan, serta doanya sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. H. Mudiantono M.Sc. selaku dosen wali yang telah memberikan bantuan selama kegiatan perkuliahan.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan.
6. Orang tua penulis yaitu almarhum Papa AKP. Sumarsono dan Mama Maryanti S.Pd sosok yang selalu ada untuk penulis dan selalu mengarahkan kekebaikan, kakak yang baik hati Mbak Twostyana Lingga Sari dan Mbak Lia yang selalu mendukung semua yang saya kerjakan, serta Mbak Khusnul dan Mas Sukarno yang memotivasi saya.

7. Yosiana Ovi Sanola yang kehadirannya menambahkan motivasi dan asa serta tekak yang kuat untuk terus melangkah maju.
8. Saudara Bimo sebagai ketua angkatan manajemen 2013 yang telah banyak berjasa buat angkatan.
9. Sahabat sahabatku Ghufron, Yanuar, Ojan, Kendar, Lukman, Yoga, Dani, Dika, Billi, Afan, Andre, Key, Ume, Taufan, Giki, Fahreza, Reyhan, Destu, Choirul Imam, Nabil, Nana dan teman-teman Manajemen UNDIP angkatan 2013 yang telah menjadi keluarga kedua selama masa perkuliahan ini.
10. UPK Tari FEB sebagai organisasi yang banyak memberikan pembelajaran baik kehidupan maupun bidang akademis.
11. Tim KKN Desa Ujungwatu, Taufan, Dini, Surya, Reyhan, Bangun, Qabil, Andin, Bana, Tiwi, Anin, Anggita dan Ridwan yang telah memberikan semangat, doa dan bantuanya selama ini.
12. Semua pihak lain yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan karena adanya keterbatasan penulis. Namun penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembaca.

Semarang, 18 Januari 2018

Penulis,

Candra Agil Pratama

NIM.12010113120103

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Komitmen Organisasi	14
2.1.1.1 Definisi Komitmen Organisasi	14
2.1.1.2 Indikator Komitmen Organisasi	15
2.1.2 Budaya Inovatif.....	15
2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi.....	15

2.1.2.2 Definisi Budaya Inovatif	16
2.1.2.3 Dimensi Budaya Inovatif.....	17
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Suportif	17
2.1.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3.2 Definisi Gaya Kepemimpinan Suportif	18
2.1.3.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan Suportif	18
2.2 Hubungan Budaya inovatif terhadap Komitmen Organisasi	19
2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan suportif terhadap Komitmen Organisasi	20
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Rangkuman Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	23
2.7 Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	27
3.1.1 Definisi Operasional Variabel	27
3.1.1.1 Budaya Inovatif	27
3.1.1.2 Gaya Kepemimpinan Suportif.....	28
3.1.1.3 Komitmen Organisasi	28
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Sumber Data	30
3.3.1 Data Primer	30
3.3.2 Data Sekunder	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5 Metode Analisis Data	32
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	32
3.5.1.1 Uji Reliabilitas.....	32
3.5.1.2 Uji Validitas.....	33
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.2.1 Uji Normalitas	33
3.5.2.2 Uji Multikolinieritas	35

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.5.4 Pengujian Hipotesis	36
3.5.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	36
3.5.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	38
3.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1 Sejarah PT. BPR Guna Daya Boyolali	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.2.1 Visi Perusahaan	42
4.1.2.2 Misi Perusahaan	42
4.2 Gambaran Umum Responden	42
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	43
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	39
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
4.3 Gambaran Umum Jawaban Responden	45
4.3.1 Analisis Deskripsi	45
4.3.1.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Inovatif	46
4.3.1.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif	48
4.3.1.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	50
4.4 Uji Instrumen	51
4.4.1 Uji Reliabilitas	51
4.4.2 Uji Validitas	52
4.5 Uji Asumsi Klasik	53
4.5.1 Uji Normalitas	53
4.5.2 Uji Multikolinieritas	54
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.7 Uji Hipotesis	58

4.7.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	58
4.7.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	59
4.8 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	60
4.9 Pembahasan	60
4.9.1 Pengaruh Budaya Inovatif terhadap Komitmen Organisasi...	61
4.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Komitmen Organisasi	62
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Saran	65
5.3.1 Implikasi Kebijakan	65
5.3.2 Agenda Penelitian yang Akan Datang	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai PT. BPR Guna Daya Boyolali	9
Tabel 1.2 Data Tingkat <i>Turn Over</i> Pegawai PT. BPR Guna Daya Boyolali ...	9
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5 Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Inovatif	47
Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif.....	49
Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier berganda.....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji F	58
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	55
Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Model Penelitian.....	25
Gambar 3.1 Grafik Daerah Kritis Uji F	37
Gambar 3.2 Grafik Daerah Kritis Uji t	39

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuosioner Penelitian

LAMPIRAN B Hasil Tabulasi

LAMPIRAN C Data Responden

LAMPIRAN D Hasil Uji Instrumen

LAMPIRAN E Hasil Uji Asumsi Klasik

LAMPIRAN F Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

LAMPIRAN G Hasil Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

LAMPIRAN H Surat Penelitian dari Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Munculnya persaingan di era modern dalam dunia bisnis yang sangat ketat antar perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan, perusahaan menggunakan cara manajemen yang pas dan baik dalam menjalankan perusahaan agar dapat berkompeten dan bersaing di pasar. Tidak ada strategi yang bisa menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan kecuali perusahaan juga memiliki sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk bisa mengimplementasikan strategi tersebut (Jackson, Schuler, dan Warner, 2010). Oleh karena persaingan yang ketat tersebut maka perusahaan membutuhkan kekuatan yang besar dari internal perusahaan dengan mendasarkan kompetensi dan kelayakan sumber daya manusianya untuk menanggulangi resiko dan hambatan yang terjadi di segala situasi dan kondisi.

Dalam rangka memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan strategi yang tepat. Dalam konteks pengelolaan operasional suatu perusahaan dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi, yang tidak lain sebagai unsur utama dalam menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Pemikiran lainnya yang berkaitan dengan pentingnya sumber daya manusia antara lain dikemukakan oleh *Chairman*

dari *Matsushita Corporation*, Japan, yang mengatakan *first we make people before we make product* (Moeljono, 1996).

Perusahaan harus melihat sumber daya manusia sebagai aset yang penting bagi perusahaan, bukan sebagai mesin. Aset perusahaan yang paling penting yang harus dimiliki dan sangat diperhatikan manajemen adalah sumber daya manusia (Simamora, 2004). Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang berintegritas tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005).

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak akan terlepas dari ikatan budaya organisasi yang diciptakan. Ikatan budaya organisasi tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya organisasi membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya organisasi mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya organisasi pasti terbentuk dalam suatu organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Apabila budaya organisasi yang sesuai diterapkan dalam perusahaan maka komitmen karyawan di perusahaan akan meningkat. Oleh sebab itu, faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan di perusahaan adalah budaya organisasi di perusahaan itu sendiri (Moeljono, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh John P. Kotter dan James L. Heskett (1992) menunjukkan bahwa terdapat faktor penting yang menentukan perilaku manajemen suatu perusahaan, yaitu pertama adalah Budaya Organisasi dan yang kedua adalah Kepemimpinan. Dengan mengadopsi teori sebelumnya, Wallach (1983) menganalisis budaya melalui membagi mereka menjadi tiga kategori, yaitu: birokratis, inovatif dan suportif. Ketiga kategori budaya setiap organisasi tersebut memiliki tingkatan yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya birokrasi: ditandai dengan terorganisir dengan baik dan sistematis dan memakai pendekatan dengan tanggung jawab dan wewenang yang jelas. Organisasi memeluk budaya ini biasanya; terstruktur, hati-hati, memerintahkan, prosedural, hirarkis, diatur, solid dan berorientasi daya.
2. Budaya inovatif: kreatif, berorientasi pada hasil, bertekanan, merangsang, mengambil resiko, menantang, giat dan terdorong. Budaya ini berfokus pada sistem internal organisasi dan keunggulan kompetitifnya dengan mendorong keterbukaan ide baru.
3. Budaya pendukung: percaya, aman, setara, bersosialisasi, berorientasi pada hubungan; mereka mendorong suasana kolaboratif. Budaya ini hangat untuk digunakan dan dipekerjakan orang-orang yang pada umumnya membantu dan ramah (Wallach, 1983).

Dari ketiga budaya tersebut Budaya Inovatiflah yang memperhatikan penggunaan nilai-nilai dengan membudayakan *mindset* untuk belajar melihat dunia dengan cara-cara yang baru. Sehingga peran dari Budaya inovatif merupakan suatu hal penting dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi yang

bisa dimulai dari sikap keterbukaan pemimpinnya terhadap perubahan-perubahan yang muncul untuk perusahaan yang berorientasi pada hasil. Dari pendapat para ahli, budaya inovatif menekankan pada kreatif, berorientasi pada hasil, penuh dengan tekanan, yang membangkitkan semangat, mengambil risiko, menantang, giat dan terdorong (Koberg & Chusmir, 1987; Valencia, Valle & Jimenez, 2010). Pendapat lain menyatakan bahwa fokus budaya inovatif adalah pada sistem internal organisasi dan dalam keunggulan kompetitifnya adalah dengan menerima gagasan dan ide baru (Rasool, Kiyani, Aslam, Akram, & Rajput, 2012).

Perusahaan yang berorientasi pada profit akan cocok dengan budaya inovatif, dikarenakan orientasinya berdasar profit atau hasil yang menuntut pekerjaan yang selalu mengembangkan kekreatifitasnya, selalu mengambil risiko, menantang, mendapat tekanan dari pihak luar perusahaan, dan budaya perusahaan yang menuntut pemimpin dan karyawan untuk giat dan selalu terdorong dalam melakukan pekerjaannya. Apabila hubungan antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik di suatu perusahaan, maka akan terjalin pula komitmen yang besar pada karyawan di dalam suatu perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh John P. Kotter dan James L. Heskett diatas menunjukkan pula bahwa kepemimpinan juga menjadi faktor yang penting menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam penelitian lainnya, kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks, dipengaruhi oleh keadaan, kepribadian, hubungan dan faktor lainnya di tempat kerja (De Caro, 2005). Penelitian lainnya tentang gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola interaksi antara pemimpin dan bawahan (Miller, Walker, & Drummond, 2002).

Penelitian Miller dkk mengadopsi teori kepemimpinan jalur-tujuan yang mengklasifikasikan perilaku pemimpin sebagai direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi (House & Mitchell, 1974; Indvik, 1987).

Dalam penelitian Martin G. Evans (1970) tentang teori kepemimpinan, yang kemudian dikembangkan oleh Robert House yaitu (*The path-goal theory*), yang juga dikenal sebagai teori *path-goal* tentang efektivitas pemimpin atau model jalan-tujuan, adalah teori kepemimpinan di bidang studi organisasi. Teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi karyawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin membantu bawahan terhadap pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas. Teori *path-goal* menganut pandangan kepemimpinan sebagai pelayan. Kepemimpinan tidak dipandang sebagai sebuah posisi kekuasaan. Sebaliknya, pemimpin bertindak sebagai pelatih dan fasilitator kepada bawahan mereka. Dalam teori *path-goal* terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan direktif adalah pemimpin memberikan pedoman, yang memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin. Bawahan diharap mengikuti aturan dan kebijakan yang dikeluarkan.

2. Kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang sifatnya mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan, dan kesejahteraan mereka.
3. Kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang percaya pengambilan keputusan dalam kelompok dan berbagi informasi dengan bawahan. Dia berkonsultasi bawahannya mengenai keputusan penting berkaitan dengan pekerjaan, tujuan tugas, dan cara untuk menyelesaikan tujuan.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi adalah pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Pemimpin percaya bahwa karyawan cukup bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang menantang. Gaya ini sama dengan pandangan teori penetapan tujuan.

Dari keempat teori kepemimpinan *path-goal*, kepemimpinan suportiflah yang memiliki peran untuk memperhatikan dan mengayomi karyawan di dalam suatu perusahaan dengan mengedepankan orientasi pada hasil. Dikarenakan lingkungan kerja yang seperti itu, maka pemimpin diharapkan memiliki sifat yang selalu mengayomi bawahan dan selalu menampilkan perhatian secara pribadi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Apabila karyawan merasa kesejahteraan dan kebutuhan karyawan diperhatikan oleh pimpinannya, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaannya. Dengan demikian, komitmen organisasi pada sumber daya manusia di perusahaan tersebut berjalan dengan baik dan meningkat.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen di perusahaan pada sumber daya manusia didasarkan oleh beberapa faktor, faktor yang penting dari komitmen organisasi adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Sebab dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang pas untuk diterapkan pada suatu perusahaan, maka keinginan sumber daya manusia untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut kuat.

PT. BPR Guna Daya Boyolali yang didukung oleh 120 tenaga kerja yang terdiri dari karyawan, staf, dan manajer yang terampil dan ahli sehingga pelayanan dan komitmen karyawan hingga kini tetap berlangsung. Dengan mengusung nilai-nilai Perusahaan yang berupa Profesional, Integritas, Team Work, dan Orientasi Kepuasan Pelanggan maka pihak manajemen menetapkan budaya organisasi yang cocok untuk dianut PT. BPR Guna Daya Boyolali adalah budaya inovatif. Dengan menggunakan budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif oleh PT. BPR Guna Daya Boyolali adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang hingga kini dirasa paling cocok dan digunakan di PT. BPR Guna Daya Boyolali. Dari penciptaan budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif yang dilakukan di PT. BPR Guna Daya Boyolali menciptakan keharmonisan antara *stakeholder*,

manajemen, dan karyawan yang mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi pada karyawan PT. BPR. Guna Daya Boyolali.

Perusahaan yang bergerak pada sektor Bank Perkreditan Rakyat yang awal berdirinya mengupayakan langkah yang dapat meringankan penderitaan masyarakat di Boyolali. Kantor yang berpusat di jalan Merapi No 6. Boyolali, Saat ini memiliki kantor kas yang tersebar di berbagai daerah di Boyolali seperti Nusukan; Ampel; Ngemplak; Andong; Sawit; Banyudono; Simo; dan Pasar Legi, serta memiliki kantor cabang yang berada di jalan Perintis Kemerdekaan No. 1A Kecamatan Lawean, Surakarta. Produk yang ditawarkan PT. BPR Guna Daya Boyolali bermacam-macam guna memenuhi masyarakat Boyolali seperti tabungan dan deposito, kredit, jasa-jasa pembayaran serta layanan VA dan layanan yang lainnya. PT.BPR Guna Daya Boyolali dikenal sebagai Bank yang memperhatikan rakyat kecil karena suku bunga yang rendah, dan sistem perkreditan buat pengusaha UMKM yang mudah. Hal itulah yang membuat PT.BPR Guna Daya Boyolali dipercaya dan diminati oleh semua lapisan masyarakat Boyolali dan sekitarnya.

Hasil wawancara Kepala Staf SDM dan Umum PT. BPR Guna Daya Boyolali Ibu Indriani Pribadi, SE didapatkan data terkait pertumbuhan dan pengurangan jumlah pegawai selama 3 tahun terakhir di PT. BPR Guna Daya Boyolali seperti tampak pada tabel 1.1 dan 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai PT. BPR Guna Daya Boyolali
Periode 2015-2017

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI (orang)
2015	83
2016	102
2017	120

Sumber : Data Sekunder, diolah 2017

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas jumlah pegawai di PT. BPR Guna Daya Boyolali menunjukkan kenaikan jumlah pegawainya pada setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan pihak manajemen PT. BPR Guna Daya Boyolali selalu berupaya keras untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah dalam bertransaksi dengan menambah jumlah pegawainya setiap tahun. Penambahan pegawai akan searah dengan pertumbuhan positif dari PT. BPR Guna Daya Boyolali dalam mengelola usaha untuk mencapai tujuan.

Tabel 1.2
Data Tingkat *Turn Over* Pegawai PT. BPR Guna Daya Boyolali
Periode Tahun 2015-2017

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI <i>RESIGN</i> (orang)
2015-2016	22
2016-2017	37
Jumlah	59

Sumber : Data Sekunder, diolah 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui data tingkat *turn over* pegawai PT. BPR Guna Daya Boyolali menunjukkan masih adanya pegawai yang *resign*. Banyaknya jumlah pegawai yang *resign* akan mempengaruhi terhadap komitmen

organisasi di PT. BPR Guna Daya Boyolali. Untuk mengganti pegawai yang *resign* maka pihak manajemen harus melakukan perekrutan dan pelatihan untuk pegawai baru. Sejalan dengan hal tersebut setiap tenaga kerja baru yang diterima perusahaan diharuskan untuk mengikuti pelatihan berupa pengenalan budaya organisasi dan mengenal gaya kepemimpinan di PT. BPR Guna Daya Boyolali. Selain itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *resign* pegawai akan menunjukkan semakin rendahnya komitmen organisasi para pegawai terhadap PT. BPR Guna Daya Boyolali.

Research gap yang terdapat pada penelitian ini dipicu oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryam Al-Sada, Bader Al-Esmael, dan Moh.Nishat Faisal, (2017) dan Peter Lok dan John Crawford (2003) hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Zelvia (2015) hasilnya berbeda yaitu bahwa budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Huey, Lee (2009) menunjukkan hasil bahwa budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian juga penelitian yang dilakukan oleh Jerry dan Sherley (2014) menunjukkan hasil bahwa budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh sebab itu dengan adanya *research gap* peneliti ingin membuktikan teori mengenai budaya inovatif, kepemimpinan supportif dan komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang telah disampaikan, dapat diketahui pentingnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif terhadap komitmen organisasi pegawai di PT. BPR Guna Daya Boyolali.

Dengan demikian, rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya inovatif terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR Guna Daya Boyolali?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR Guna Daya Boyolali?
3. Apakah ada pengaruh budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif secara simultan/bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai di PT. BPR Guna Daya Boyolali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Menganalisis pengaruh budaya inovatif terhadap komitmen organisasi pada PT. BPR Guna Daya Boyolali.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan suportif terhadap komitmen pada PT. BPR Guna Daya Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh budaya inovatif dan gaya kepemimpinan suportif secara simultan/bersama-sama terhadap komitmen organisasi di PT. BPR Guna Daya Boyolali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan literatur bagi dunia akademik dibidang ilmu manajemen dan bisnis. Penelitian ini juga diharapkan dapat sebagai tambahan rujukan bagi berbagai pihak yang membutuhkannya dalam rangka proses penelitian yang dilakukan di masa depan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau bahan referensi serta menambah pemahaman bagi perusahaan dalam mengelola permasalahan sumber daya manusia di masa mendatang, khususnya melakukan tindakan perbaikan komitmen organisasi di perusahaan, sehingga dapat membantu meningkatkan dan mencapai komitmen organisasi terbaik yang efektif demi mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang dipergunakan, jenis dan sumber data yang digunakan, serta metode pengumpulan data dan metode analisis yang akan digunakan.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan, dan saran yang berhubungan dengan penelitian.