



Kepemimpinan Transformasional Atasan Mendorong Komitmen Afektif Karyawan Ritel

Transformational Leadership Encourage Employee's Affective Commitment

Erlina Sari Siregar¹, Diny Atrizka^{2*} & Ikbar Pratama³

¹⁾ Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

²⁾ Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

³⁾ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 03 Januari 2023; Direview: 04 Januari 2023; Disetujui: 05 Maret 2023

Corresponding Email: diny.dinyrizk@gmail.com

Abstrak

Suatu perusahaan sangat membutuhkan komitmen organisasional yaitu, karyawan memiliki rasa percaya pada perusahaan, loyal, serta berpartisipasi atau berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitupun pada perusahaan ritel yakni produk yang dihasilkan dan didistribusikan dalam jumlah besar dan massal untuk dapat dikonsumsi oleh konsumen akhir dalam jumlah kecil sesuai dengan kebutuhan konsumen tersebut. Perusahaan ritel berupaya meningkatkan sumber daya manusianya untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset modal utama industri, sehingga menjadi perhatian manajemen industri ritel dengan memberikan pelatihan untuk menguatkan kepemimpinan dalam struktur organisasi. Satu bentuk pelatihan kepemimpinan yang diperlukan untuk meneladani karyawan adalah melalui kepemimpinan transformasional. Pelatihan kepemimpinan transformasional dilaksanakan untuk menstimuli komitmen afektif karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Komitmen Afektif.

Abstract

A company really needs organizational commitment, that is, employees have a sense of trust in the company, are loyal, and participate or contribute to achieving company goals. Likewise in retail industry, namely products that are produced and distributed in large and mass quantities to be consumed by final consumers in small quantities according to the needs of these consumers. Retail companies seek to improve their human resources to foster the organizational commitment of their employees. Human resources are the most valuable asset in an organization. Aware of the importance of human resources as the industry's main capital asset, it is a concern for the retail industry management by providing training to strengthen leadership in the organizational structure. One form of leadership training needed to emulate employees is through transformational leadership. Transformational leadership training is carried out to stimulate employee affective commitment

Keywords: Transformational Leadership; Affective Commitment

How to Cite: Siregar, E.S., Atrizka, D., & Pratama, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Atasan Mendorong Komitmen Afektif Karyawan Ritel. *Pelita Masyarakat*: 4 (2): 265-270.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman atau era sejalan dengan perkembangan teknologi dan dunia usaha. Khususnya dunia usaha semakin kompetitif. Beragam dunia usaha di Indonesia mengalami pasang surut, tak terkecual usaha ritel. Hikmawati dan Nuryakin (2017) menjelaskan asal kata ritel dari bahasa Perancis dengan istilah *retailer* yang memiliki arti memecah atau memotong dalam bentuk kata kerja. Pada dunia usaha dikenal sebagai bisnis ritel.

Bisnis ritel merupakan kegiatan usaha memecah barang atau produk, kemudian mendistribusikannya secara massal untuk dapat dikonsumsi atau sampai ke tangan konsumen sesuai kebutuhan dalam jumlah satuan atau eceran. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) dalam lamannya menyebutkan pertumbuhan ritel pada tahun 2022 tiga persen (3 %) lebih baik dari tahun 2021.

Industri atau bisnis ritel bertumbuh 1,5 - 2 % pada tahun 2021, dan pada tahun 2022 meningkat ke 5,44 %, meskipun belum recovery kembali seperti saat sebelum pandemi covid 19 pada angka 8 %. Seiring sejalan dengan masyarakat beraktivitas normal kembali dengan menyesuaikan keadaan mengikuti protokol disertai data angka statistik pandemi turun, dan masyarakat kembali dengan mobilitas belanja keluar rumah, perlahan terjadi peningkatan pertumbuhan ritel, meski belum berada dalam angka sebelum pandemi covid 19 hadir. Industri ritel berbenah sebagai upaya untuk menjadi lebih baik agar berdampak pula pada bertumbuhnya dan pulih lebih cepat bisnis ritel dengan memperkuat sumber daya manusianya.

Atrizka, Pratama, dan Suharyanto (2022) memaparkan bahwa mekanisme penguatan sumber daya manusia diupayakan untuk menjaga dan mempererat komitmen karyawan yang bekerja dalam industri ritel. Komitmen yang kurang terjaga akan berdampak besar bagi keberlangsungan industri ritel. Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai asset modal utama industri, maka menjadi perhatian oleh manajemen industri ritel dengan memberikan pelatihan untuk menguatkan kepemimpinan dalam struktur organisasi industri yang selanjutnya dapat menjadi teladan atau panutan antar para karyawan. Luthans (2015) menggambarkan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan kuat yang ditunjukkan dengan sikap untuk tetap dalam organisasi serta turut serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan/berkesinambungan (Amelia et al., 2022; Atrizka et al., 2022).

ANALISIS SITUASIONAL

Paling mendasar adalah komitmen afektif yang sering menjadi masalah, karena karyawan merasa dan mengalami kurang/sedikit perhatian organisasi, dalam hal ini adalah pihak top manajemen atau para pimpinan dan atasan di perusahaan ritel. Para atasan atau pimpinan disadari atau tidak adalah teladan bawahan, sehingga diperlukan keterampilan khusus bagi

pimpinan atas pemegang jabatan agar dapat meneladani dan memberikan nasihat serta motivasi yang tepat guna *me-maintain* komitmen afektif karyawan (Susilo et al., 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan ritel PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi diperoleh angka *turn over intention* dan rendahnya komitmen afektif. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian tersebut menjadi motor penggerak dilakukannya pelatihan kepemimpinan transformasional untuk menguatkan para atasan di top manajemen. Kegiatan pelatihan kepemimpinan transformasional ini sebagai tindak lanjut pengabdian ilmu kepada masyarakat, dalam hal ini karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi di Medan.

Atas landasan masalah tersebut, tim melakukan pengabdian dengan memberikan pelatihan kepemimpinan transformasional dengan tujuan untuk dapat meningkatkan dan memperkuat komitmen karyawan ritel, sehingga angka *turn over intention* dapat turun pula (Nasution et al., 2022).

METODE PELAKSANAAN

Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada satu perusahaan ritel di Medan dengan metode *in-house training* selama empat kali pertemuan dalam empat minggu, dan setiap satu kali pertemuan menghabiskan waktu lima jam. Kegiatan pengabdian diawali dengan melakukan observasi dan wawancara, kemudian diskusi dengan manajemen perusahaan, serta melakukan kajian literatur berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen karyawan.

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dideskripsikan di atas, terdapat beberapa hal yang dilakukan dalam pengabdian masyarakat berikut :

1. Melakukan observasi di perusahaan tersebut
2. Melakukan wawancara kepada para karyawan (baik atasan maupun bawahan)
3. Melakukan diskusi kajian literatur tentang kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

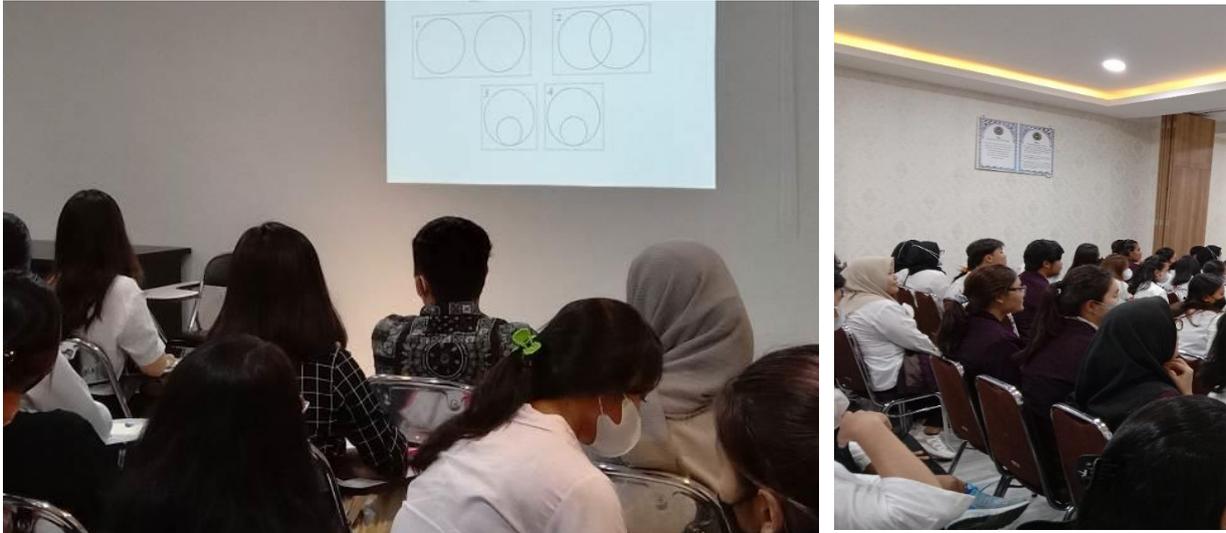
Melaksanakan pelatihan kepemimpinan transformasional dengan metode ceramah, FGD atau *Focus Group Discussion*, *role play*, dan studi kasus, serta diselingi dengan games untuk meninjau keterampilan *problem solving* dan *decision making* para peserta pelatihan dalam memimpin regu atau kelompok secara bergantian setiap partisipan.

HASIL KEGIATAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan adalah menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan transformasional untuk menciptakan dan mendorong komitmen afektif karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi. Tidak terdapat kendala dalam pelaksanaan pelatihan atau pengabdian masyarakat ini.

Pelaksanaan pengabdian masyarakat ini menghasilkan uraian bagian kerja dari karyawan yang berada di top manajemen berikut ini.

- a. **Direktur utama.** Direktur utama ialah jabatan tertinggi yang ditunjuk dan memberi laporan kepada Dewan Direksi perusahaan. Direktur utama sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor. Direktur utama memberi saran pada dewan direktur, menggerakkan perubahan dalam perusahaan serta berperan dalam memotivasi karyawan..
- b. **Direktur keuangan.** Direktur keuangan merencanakan, menganggarkan, memeriksa, mengelola, dan menyimpan dana yang dimiliki oleh perusahaan. Direktur keuangan bertanggung jawab penuh pada keuangan perusahaan dan mengambil keputusan penting dalam suatu investasi dan pembelanjaan perusahaan.
- c. **Store manager.** *Store manager* representasi manajemen perusahaan di garis depan, mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional toko, mengkoordinir semua aktifitas toko dalam memberikan pelayanan pelanggan untuk kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan toko, menghasilkan profit yang maksimal bagi perusahaan.
- d. **Human Resources Development.** HRD mendapatkan otoritas tinggi dan dominan di manajerial perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk karyawannya. HRD bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, pelatihan, sampai pensiun.
- e. **Direktur pemasaran.** Direktur pemasaran bertanggungjawab pada operasi pemasaran secara keseluruhan perusahaan. Direktur pemasaran harus memiliki keterampilan dan kreativitas dalam pemasaran, memiliki pengetahuan mengenai perencanaan anggaran, agar anggaran dapat sesuai dengan perencanaan pemasaran, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan.
- f. **Manajer merchandise.** Manajer *merchandise* memajang, *men-display*, merapikan, menata produk, menjaga kebersihan produk yang dipajang, menjalankan semua program promosi, serta memberikan informasi terkait produk baru.
- g. **Manajer cash flow.** Manajer *cash flow* menerima daftar penerimaan kas ,bukti kas masuk, dan kas/cek, kasir,membuat bukti setor bank, memberikan tanggal dan cap lunas pada setiap bukti penerimaan dan pengeluaran kas berwenang serta bertanggung jawab dalam menerima dan mengeluarkan uang kas perusahaan.



Gambar 1. Hasil Kegiatan Pengabdian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komitmen afektif merupakan sikap atau orientasi yang berkaitan dengan identitas seseorang terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997). Penelitian Kim (2012) menegaskan kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen afektif. Burns (dalam Utomo, 2002) menjelaskan pengertian kepemimpinan transformasional yaitu para pemimpin dan yang dipimpin saling meningkatkan diri pada tingkat moralitas dan motivasi tinggi seperti independensi, keadilan, dan humanitas, serta bukan berlandaskan emosi seperti keserakahan, kecemburuan sosial, maupun kebencian. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang karismatis atau memiliki karisma, pemimpin yang mampu menyamakan visi masa depan dengan yang dipimpinnya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan yang dipimpinnya pada tingkat yang lebih tinggi dari yang mereka perlukan.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini terlaksana dengan baik, tiada kendala. PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi merasakan manfaat pelatihan kepemimpinan transformasional dalam mendorong komitmen karyawan, khususnya komitmen afektif karyawan. Perusahaan menjadi tahu dan teredukasi tentang faedah dilaksanakannya suatu kegiatan pengabdian masyarakat di industri/organisasi seperti ini dengan melakukan pengukuran atau evaluasi hasil pelatihan prates dan postes.

SIMPULAN

Awalnya perusahaan khususnya para pimpinan perusahaan belum memiliki pengetahuan tentang pentingnya komitmen afektif karyawan bagi perusahaan, dan upaya untuk memaintain komitmen tersebut adalah dengan kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hal rendahnya pemahaman tentang komitmen afektif karyawan di PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi, maka

dilakukan pelatihan kepemimpinan transformasional dalam kegiatan pengabdian masyarakat untuk mendorong atau menstimuli komitmen afektif karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pengabdian kepada masyarakat ini mendapat dukungan dari manajemen dan para karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi. Ucapan terima kasih penulis dan tim pelaksana kegiatan pengabdian masyarakat kepada para direksi dan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, W. R., Prayudi, A., Khairunnisak, K., & Febrizaldy, F. C. (2022). Edukasi Warga Desa Sembaha Baru Dalam Rangka Peningkatan Penghasilan Melalui Ekonomi Kreatif Pengolahan Sampah Plastik. *Pelita Masyarakat*, 4(1), 92-100.
- Atrizka, D., Pratama, I., Pratama, K., & Suharyanto, A. (2022). Edukasi Masyarakat Lingkungan VIII Titi Kuning Dalam Mendampingi Anak Belajar Daring. *Pelita Masyarakat*, 3(2), 118-124.
- Atrizka, D., Pratama, I., & Suharyanto, A. (2022). Implementasi Time Management Dalam Mereduksi Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Sawit XYZ. *Pelita Masyarakat*, 4(1), 148-154.
- Hikmawati, D & Nuryakin, C. (2017). Keberadaan Ritel Modern dan Dampaknya terhadap Pasar Tradisional di DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 17(2), 195-208
- Kim, H. 2012. Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector in South Korea: The Mediating Role of Affective Commitment. *Local Government Studies* Vol. 38, No. 6, 867–892, <http://dx.doi.org/10.1080/03003930.2012.707617>
- Luthans, F. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill. <https://www.abebooks.com/Organizational-Behavior-12th-Luthans-FMcGraw/1386617827/bd>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. USA: Library of Congress Cataloging-in-Publication <http://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Nasution, J., Susilo, F., Rahmiati, R., & Suharyanto, A. (2022). Pemanfaatan Limbah Kelapa (Cocos Nucifera) dalam Pembuatan Briket Sebagai Upaya Peningkatan Perekonomian Masyarakat di Desa Kelambir Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. *Pelita Masyarakat*, 3(2), 99-106.
- Susilo, F., Nasution, J., & Rahmiati, R. (2021). Pemanfaatan Tanaman Pekarangan Dalam Upaya Peningkatan Kreatifitas Remaja Melalui Teknik "Oshibana". *Pelita Masyarakat*, 2(2), 118-124.
- Utomo, K.W., (2002), "Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, dan Hubungannya Dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja", *Journal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2. No. 2. hal. 34-52, Surabaya.