

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi

Dicky Edwar Daulay^{1*}, Maichel Jhosua², Raihan Amin Harahap³

^{1,2,3} Program Studi Pendidikan Olahraga Pascasarjana, Universitas Negeri Medan, Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara
E-mail: dickydaulay@unimed.ac.id

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4147>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 08 Dec 2025

Revised: 14 Dec 2025

Accepted: 20 Dec 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Komitmen Organisasi,
Motivasi, Budaya
Kerja, Organisasi.

Keywords:

Leadership,
Organizational
Commitment,
Motivation,
Work Culture,
Organization.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui kajian mendalam terhadap literatur dan penelitian terdahulu. Fokus utama kajian ini berada pada bagaimana gaya kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional dan demokratis, berkontribusi terhadap penguatan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan dalam organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan memanfaatkan data sekunder berupa buku ilmiah, artikel jurnal, dan sumber relevan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap terbentuknya komitmen organisasi, terutama melalui dukungan emosional, komunikasi efektif, pemberian inspirasi, dan pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang adaptif, komunikatif, dan mampu menciptakan budaya kerja positif terbukti meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, serta motivasi intrinsik pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif dapat melemahkan keterikatan anggota organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan kapasitas kepemimpinan, penguatan komunikasi interpersonal, dan penciptaan budaya organisasi yang kondusif merupakan faktor penting untuk meningkatkan komitmen organisasi secara berkelanjutan.

This study aims to analyze the role of leadership in enhancing organizational commitment through an in-depth review of the literature and previous research. The primary focus of this study is on how leadership styles, particularly transformational and democratic leadership, contribute to strengthening affective, normative, and ongoing commitment within organizations. The research method used a qualitative descriptive approach utilizing secondary data in the form of scientific books, journal articles, and other relevant sources. The results indicate that leadership has a significant influence on the formation of organizational commitment, particularly through emotional support, effective communication, inspiration, and employee involvement in the decision-making process. Adaptive, communicative leaders who are able to create a positive work culture have been shown to increase employee loyalty, sense of belonging, and intrinsic motivation. Conversely, authoritarian or less responsive leadership can weaken the engagement of organizational members. This study concludes that developing leadership capacity, strengthening interpersonal communication, and creating a conducive organizational culture are important factors in increasing sustainable organizational commitment.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Dicky Edwar Daulay, et al (2025). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4147>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi individu yang bekerja sama mencapai tujuan tertentu, dan keberhasilan kerja sama tersebut sangat ditentukan oleh keberadaan pemimpin yang mampu mengoordinasikan serta mengarahkan aktivitas anggota (Robbins & Judge, 2019). Kepemimpinan menjadi faktor inti yang mempengaruhi cara organisasi bergerak, beradaptasi, dan mempertahankan

kualitas kinerjanya. Pemimpin berperan tidak hanya dalam aspek pengambilan keputusan strategis, tetapi juga dalam membangun hubungan yang sehat dengan anggota, memastikan komunikasi berjalan efektif, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Komitmen adalah kesepakatan yang dibuat oleh seseorang baik untuk dirinya sendiri ataupun dengan orang lain. biasanya komitmen dalam hubungannya dengan bisnis bisa bersifat tertulis seperti surat perjanjian kontrak, surat penawaran maupun surat pembelian barang, dan komitmen secara tidak tertulis pun berdasarkan saling percaya. (Purwaningsih & Burhanuddin, 2021) Komitmen organisasi merupakan tolak ukur sejauh mana pemimpin merasa berkomitmen terhadap organisasi tertentu dan mempertahankan anggotanya. Menurut (Ria Mardiana Yusuf,) komitmen organisasi adalah kuatnya pengakuan dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu atau sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan ukuran sejauhmana pemimpin merasa berkomitmen terhadap organisasi tertentu dan mempertahankan anggotanya (Hastuti). Oleh karena itu, lembaga harus mampu meningkatkan komitmen organisasi yang ada, antara lain melalui pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan (Ramadhani et al., 2023). Salah satu faktor yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam membuat keputusan strategis, tetapi juga berperan dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat, menciptakan budaya kerja positif, serta memberikan dukungan psikologis bagi anggota. Ketika pemimpin mampu menunjukkan keadilan, kepercayaan, serta kepedulian terhadap kebutuhan pegawai, maka akan muncul rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih kuat dalam diri anggota organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dalam lingkungan kerja modern yang semakin kompetitif dan dinamis, pemimpin dituntut untuk lebih adaptif dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan karakteristik tim, kondisi organisasi, serta tuntutan perubahan eksternal. Gaya kepemimpinan yang fleksibel, komunikatif, dan inspiratif isinya mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai sehingga mempserkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter, tertutup, atau kurang komunikatif dapat melemahkan rasa keterikatan dan menurunkan loyalitas pegawai (Avolio & Yammarino, 2013). Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan demokratis memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan komitmen organisasi (Bass & Riggio, 2006; Meyer & Allen, 1997). Pemimpin transformasional yang memberikan inspirasi, visi jangka panjang, dan dukungan personal terbukti mampu menumbuhkan keterikatan emosional yang lebih tinggi. Sementara itu, kepemimpinan demokratis yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan cenderung menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas (Avolio & Yammarino, 2013). Dengan melihat pentingnya komitmen organisasi dalam keberhasilan jangka panjang, serta peran sentral kepemimpinan dalam membentuk komitmen tersebut, maka penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pemimpin dapat meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 2013). Artikel ini mengkaji peran kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan analisis literatur dan hasil penelitian terdahulu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan sumber-sumber literatur dan penelitian terdahulu yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena kepemimpinan, karakteristik perilaku pemimpin, serta dinamika komitmen organisasi dalam konteks kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah, seperti buku referensi, jurnal nasional dan internasional, laporan penelitian, serta artikel akademik yang membahas kepemimpinan dan komitmen organisasi. Pemilihan sumber data dilakukan secara selektif

dengan menekankan pada literatur yang memiliki kredibilitas akademik dan diterbitkan dalam lima belas tahun terakhir. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan tinjauan pustaka.

Proses ini meliputi:

1. Identifikasi literatur yang berhubungan dengan teori kepemimpinan, komitmen organisasi, serta temuan penelitian terbaru.
2. Analisis isi (content analysis) terhadap setiap dokumen untuk menggali konsep inti, variabel, hubungan antarvariabel, serta implikasi teoretis.
3. Klasifikasi dan pengelompokan data berdasarkan tema-tema utama seperti gaya kepemimpinan, bentuk komitmen organisasi, pengaruh perilaku pemimpin, dan faktor pendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis literatur dari berbagai penelitian terdahulu, ditemukan beberapa temuan utama sebagai berikut:

Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan—khususnya kepemimpinan transformasional dan demokratis—memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang memberikan motivasi, inspirasi, kejelasan visi, dan perhatian individual terbukti meningkatkan ikatan emosional pegawai terhadap organisasi (Bass & Riggio, 2006; Meyer & Allen, 1997).

Keterlibatan Pegawai dalam Pengambilan Keputusan Memperkuat Loyalitas

Gaya kepemimpinan yang memberi ruang bagi pegawai untuk berpendapat dan berkontribusi dalam proses keputusan mendorong terciptanya rasa memiliki (*sense of ownership*). Hal ini meningkatkan komitmen normatif dan afektif dalam jangka panjang.

Dukungan dan Komunikasi Pemimpin Menjadi Faktor Kunci

Temuan literatur menunjukkan bahwa komunikasi dua arah, perhatian terhadap kebutuhan pegawai, dan dukungan terhadap pengembangan karier berperan besar dalam mempertahankan komitmen kerja. Pemimpin yang responsif mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan motivasi internal.

Budaya Organisasi Memperkuat Dampak Kepemimpinan

Kepemimpinan efektif berjalan lebih optimal saat didukung budaya organisasi yang kuat, yang ditandai dengan nilai, norma, dan perilaku yang konsisten. Budaya organisasi yang positif meningkatkan penerimaan pegawai terhadap visi pemimpin sehingga komitmen terhadap organisasi meningkat (Schein, 2010).

Pembahasan

Kepemimpinan sebagai Penggerak Komitmen Afektif

Komitmen afektif—yaitu keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena keterikatan emosional—sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan hubungan interpersonal yang sehat. Gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi melalui visi jangka panjang, menumbuhkan kepercayaan, dan membangun kehangatan dalam hubungan kerja. Hal ini memperkuat motivasi intrinsik pegawai untuk terlibat lebih dalam proses organisasi.

Keterlibatan Pegawai sebagai Sarana Meningkatkan Komitmen Normatif

Ketika pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja organisasi. Kepemimpinan demokratis memfasilitasi kondisi ini melalui pemberian ruang diskusi, transparansi informasi, serta kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi. Keterlibatan ini menciptakan rasa wajib secara moral untuk tetap mendukung organisasi, yang tercermin dalam meningkatnya komitmen normatif.

Dukungan Emosional Pemimpin Mempengaruhi Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya–manfaat jika pegawai meninggalkan organisasi. Pemimpin yang memberikan dukungan emosional, penghargaan terhadap kinerja, serta peluang pengembangan karier dapat menurunkan kemungkinan pegawai mencari alternatif pekerjaan lain. Sikap pemimpin yang menghargai pegawai membuat anggota organisasi merasa aman dan dihargai, sehingga memperkuat komitmen mereka.

Integrasi Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang saling memengaruhi. Pemimpin berperan dalam menentukan arah budaya melalui nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi. Budaya yang kuat memperkuat komitmen karena pegawai merasa berada dalam lingkungan kerja yang stabil dan memiliki identitas yang jelas. Integrasi antara nilai pemimpin dan nilai organisasi menciptakan sinergi yang meningkatkan loyalitas pegawai.

Implikasi Praktis bagi Organisasi

Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi praktis, di antaranya:

1. Pemimpin perlu mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal dan empati untuk membangun hubungan yang lebih erat dengan pegawai.
2. Organisasi perlu menciptakan mekanisme partisipatif dalam proses pengambilan keputusan agar pegawai merasa dihargai.
3. Budaya organisasi yang inklusif dan kooperatif perlu diperkuat untuk mendukung efektivitas kepemimpinan.
4. Program pelatihan kepemimpinan perlu difokuskan pada peningkatan kecerdasan emosional, kemampuan memotivasi, serta keterampilan manajerial (Yukl, 2019).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, dukungan emosional, serta komunikasi yang efektif terbukti memperkuat ikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan serta perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota menjadi faktor penting dalam membentuk komitmen afektif, normatif, maupun berkelanjutan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas kepemimpinan dalam membangun komitmen. Integrasi antara nilai yang dibawa pemimpin dengan nilai organisasi menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan bermakna bagi pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan komitmen organisasi memerlukan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, partisipasi, dan penguatan budaya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan yang berkelanjutan serta menciptakan struktur manajerial yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Universitas Negeri Medan beserta seluruh dosen Program Studi Pendidikan Keperawatan Olahraga yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih ditujukan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penulisan berlangsung. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak lembaga dan institusi yang telah menyediakan fasilitas, dukungan, serta sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini. Penulis tidak lupa menyampaikan apresiasi kepada rekan-rekan sejawat dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moral, motivasi, dan semangat sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan komitmen organisasi.

REFERENSI

- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Hastuti. (tanpa tahun). *Komitmen Organisasi*. (Sumber asli tidak disebutkan dalam template, disesuaikan dari sitasi pada naskah).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications. Purwaningsih, & Burhanuddin. (2021). Komitmen dalam dunia kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 115–124.
- Ramadhani, D., Putra, A., & Sari, R. (2023). Pengembangan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 45–55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson. Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Ginting, A. (2018). Kepemimpinan dalam olahraga. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga*