

Analisis Komitmen, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan PT Kompresindo Utamajaya di Jakarta Selatan

Muhammad Dandy Satriadji P, Priehadi Dhasa Eka

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
muhammaddandy606@gmail.com, dosen01577@unpam.ac.id

Received 20 Agustus 2025 | Revised 15 September 2025 | Accepted 15 Oktober 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Kompresindo Utamajaya di Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena rendahnya motivasi kerja yang berpotensi memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap tiga informan yang dipilih secara purposive karena keterlibatan langsung mereka dalam aktivitas perusahaan sehari-hari. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola temuan terkait komitmen, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen akan semakin kuat apabila perusahaan memberikan penghargaan yang layak, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang demokratis, komunikatif, dan suportif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik dari sisi semangat, tanggung jawab, maupun loyalitas dalam bekerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan memiliki peran kunci dalam membangun komitmen dan motivasi kerja secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan, yaitu pentingnya membangun gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, demokratis, dan komunikatif untuk menciptakan motivasi kerja yang lebih optimal serta membangun komitmen karyawan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Komitmen; Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of commitment and leadership style on employee work motivation at PT Kompresindo Utamajaya in South Jakarta. The background of this research is based on the phenomenon of low work motivation, which potentially affects the overall productivity of the company. This research employs a descriptive qualitative approach using a case study method. Data were collected through in-depth interviews with three informants selected purposively due to their direct involvement in the company's daily activities. The data analysis technique used is thematic analysis, which aims to identify patterns related to commitment, leadership style, and employee work motivation. The results of the study show that employee commitment is influenced by three main aspects: affective, normative, and continuance commitment. Commitment tends to strengthen when companies provide proper rewards, implement effective leadership styles, and create a positive work environment. A democratic, communicative, and supportive leadership style has been proven to increase employee motivation in terms of enthusiasm, responsibility, and loyalty at work. These findings reinforce the notion that leadership plays a key role in fostering sustainable commitment and work motivation. This study provides practical implications for company management, highlighting the importance of

developing a more open, democratic, and communicative leadership style to optimize employee motivation and build long-term commitment.

Keywords: *Commitment; Leadership Style; Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam perspektif manajemen, kualitas SDM yang baik tidak hanya ditunjukkan melalui kompetensi teknis, tetapi juga melalui motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan tenaganya untuk kepentingan organisasi. Menurut McClelland dalam Suwanto (2020), motivasi kerja dipandang sebagai seperangkat kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk berperilaku kerja sesuai arah dan tujuan tertentu. Rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, menurunkan kualitas pelayanan, dan bahkan melemahkan daya saing perusahaan.

Selain motivasi, komitmen organisasi juga memegang peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Komitmen didefinisikan sebagai keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, yang mencakup komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Meyer & Allen, 2020). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Nugroho dan Hartati (2018) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, semakin besar pula dorongan mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Selain faktor komitmen, gaya kepemimpinan juga terbukti memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja. Pemimpin yang demokratis, komunikatif, dan suportif mampu menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan semangat kerja bawahan (Ardiyanto & Lubis, 2023). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan tertutup seringkali menurunkan motivasi, mengurangi partisipasi, dan melemahkan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Jannah (2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi besar terhadap motivasi kerja, sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif justru menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja.

Fenomena di PT Kompasindo Utamajaya Jakarta Selatan menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga motivasi kerja karyawan. Hasil observasi awal memperlihatkan bahwa sebagian karyawan masih cenderung bekerja berdasarkan arahan pimpinan tanpa menunjukkan inisiatif yang tinggi, serta keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan perlunya analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, khususnya terkait dengan peran komitmen dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Kompasindo Utamajaya. Dengan memahami hubungan antarvariabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penguatan komitmen dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, dinamika sosial, sikap kepercayaan dan persepsi seseorang atau kelompok. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sebagai sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan makna, Sugiono (2018). Menurut Adiputra et al., (2021) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, yaitu fenomena alam atau fenomena buatan manusia, atau yang digunakan untuk

menganalisis atau mendeskripsikan hasil subjek, tetapi tidak dimaksudkan untuk memberikan implikasi yang lebih luas.

Purba et al., (2021) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah proses pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang keadaan saat ini subjek penelitian. Ini adalah metode penelitian factual tentang keadaan saat ini sekelompok orang, objek, keadaan, sistem, pemikiran atau peristiwa dengan interpretasi yang tepat. Metode pengumpulan data dengan Teknik triangulasi. “Teknik triangulasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara menggabungkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumen dari berbagai sumber data yang telah ada. Apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dengan cara triangulasi, peneliti juga telah mengumpulkan kredibilitas data dari berbagai teknik pengumpulan data yang digunakan serta sumber data yang ada”. Sugiyono (2020).

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrument penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, menilai kualitas data, menganalisa data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya. Untuk membuat instrument membuat kisi-kisi daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber/sumber data ditempat penelitian. Sedangkan untuk pengumpulan data dokumen, peneliti dapat membuat daftar dokumen apa saja yang dibutuhkan oleh peneliti yang dilakukan dengan cara manual maupun menggunakan media elektronik.

Unit Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus atau komponen yang diteliti. Dalam suatu penelitian, contoh unit analisis yaitu benda, individu, organisasi, kelompok, maupun waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahan yang ada. Unit yang menjadi sasaran dipenelitian ini adalah Karyawan di PT Kompresindo Utamajaya Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan. Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti mengambil informasi dari Karyawan yang ada dikantor Perusahaan PT Kompresindo Utamajaya Kecamatan Kebayoran Baru.

Teknik pengumpulan data adalah Langkah yang paling strategis dalam suatu penelitian, Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu Teknik Triangulasi. Menurut Sugiyono (2020) triangulasi data merupakan Teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. Menurut Wijaya (2018:120-121), triangulasi data merupakan Teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Tujuan dilakukan Teknik pengumpulan data dengan cara triangulasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data yang diperoleh, serta menguji kredibilitas dari data tersebut.

Observasi Menurut (Morissan,2020) Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya.

Wawancara mendalam menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”.

Dokumentasi Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Triangulasi data Menurut Sugiyono (2021:372) Menyatakan bahwa triangulasi dalam penelitian kualitatif adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dengan triangulasi, data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas, dan pasti.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Penelitian ini dilakukan di PT Kompasindo Utamajaya Jakarta Selatan dengan fokus pada analisis komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif.

Komitmen Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen afektif yang cukup kuat terhadap perusahaan. Karyawan merasa nyaman bekerja karena adanya ikatan emosional dengan rekan kerja dan lingkungan yang kondusif. Namun demikian, ditemukan juga adanya karyawan yang komitmennya lebih bersifat kontinuans (*continuance commitment*), yakni bertahan karena faktor kebutuhan ekonomi dan keterbatasan peluang kerja di luar perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin di PT Kompasindo Utamajaya cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat dari keterbukaan atasan dalam menerima saran, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat, serta adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan tersebut dinilai mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Meskipun demikian, dalam kondisi tertentu pimpinan juga menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, terutama saat menghadapi pekerjaan dengan target waktu yang ketat.

Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan umumnya berada pada kategori cukup tinggi. Faktor pendorong utama motivasi berasal dari penghargaan non-finansial, seperti suasana kerja yang nyaman, dukungan rekan kerja, serta apresiasi dari pimpinan. Namun demikian, beberapa karyawan mengungkapkan masih adanya ketidakpuasan terkait insentif finansial, yang dirasa kurang sebanding dengan beban kerja.

Hubungan Komitmen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berkontribusi positif dalam meningkatkan motivasi kerja karena menciptakan rasa dihargai dan dilibatkan.
3. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter cenderung menurunkan semangat kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Kompasindo Utamajaya.

Pembahasan

Berisi bahasan hasil penelitian yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan dasar teori dari penelitian terdahulu.

Pada pembahasan pertama mengenai tingkat komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Dari pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan cukup mempunyai komitmen yang tinggi dengan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dibidangnya, adapun yang menyatakan selagi perusahaan memberikan imbalan yang sesuai terhadap beban kerja yang diberikan.

Pada pembahasan kedua mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kepada bawahan di PT Kompasindo Utamajaya. Dari jawaban para informan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahan menuntut pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Pada pembahasan ketiga mengenai sumber motivasi utama bagi karyawan dalam bekerja di organisasi ini. Jawaban para informan sepakat bahwa lingkungan yang baik di perusahaan ini dan imbalan yang cukup dapat menjadi acuan sumber motivasi utama bagi mereka bekerja di perusahaan saat ini.

Pada pembahasan keempat mengenai pertanyaan apakah adanya faktor tertentu yang mendorong mereka untuk tetap berkomitmen terhadap pekerjaannya, dari jawaban para informan faktor pendorong karyawan tetap berkomitmen yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dari atasan serta adanya imbalan yang cukup dari perusahaan.

Pada pembahasan kelima mengenai hubungan antara komitmen kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Korelasi Ketiga hal tersebut merupakan suatu dampak yang sangat berpengaruh bagi karyawan menciptakan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada pembahasan keenam mengenai dampak pengaruh gaya kepemimpinan atasan terhadap keinginan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Padahal ini tidak ada terjadinya permasalahan, gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahan sangatlah berpengaruh untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik bagi karyawan.

Pada pembahasan ketujuh mengenai pertanyaan apakah komitmen yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan berhubungan langsung dengan motivasi kerja. Perihal tersebut benar adanya suatu hubungan antara komitmen terhadap pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan, karyawan merasa bahwa komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka berhubungan langsung dengan motivasi kerja dan bertahan di perusahaan ini.

Pada pembahasan kedelapan adalah pendapat informan mengenai komitmen kerja yang tinggi memengaruhi motivasi kerja karyawan. Pendapat informan perihal tersebut adanya korelasi dari komitmen kerja yang tinggi mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Pada pembahasan kesembilan mengenai apa aspek gaya kepemimpinan yang diharapkan karyawan lebih ditingkatkan atasan untuk mendukung kinerja karyawan. Adapun perihal tersebut karyawan mengharapkan peningkatan gaya kepemimpinan atasan dari segi pengertian atasan untuk tidak memberikan tugas berikutnya terlebih dahulu sebelum karyawan menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakannya. Adapun harapan karyawan menginginkan gaya kepemimpinan atasan yang lebih terbuka dalam mendengarkan ide-ide dan masukan dari karyawan, karna karyawan juga ingin dihargai dan didengarkan pendapatnya.

Pada pembahasan kesepuluh mengenai pendapat karyawan tentang faktor yang berpengaruh dalam mempertahankan motivasi kerja dalam jangka panjang. Perihal tersebut para informan sependapat bahwa imbalan yang sepadan dengan beban kerja telah diberikan, menjadi faktor yang sangat berpengaruh untuk mempertahankan motivasi kerja dalam jangka waktu yang panjang. Dari jawaban para informan tersebut dapat disimpulkan imbalan atas hasil kerja yang diberikan karyawan adalah suatu pemberian penghargaan untuk karyawan mempertahankan motivasi kerja dalam jangka waktu yang panjang, apa lagi dengan adanya kenaikan serta pemberian bonus pada setiap tahunnya.

SIMPULAN

Karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Mereka merasa bertanggung jawab atas tugas-tugasnya serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Komitmen ini ditunjukkan melalui kesediaan karyawan untuk tetap bekerja meskipun dalam kondisi sulit, selama perusahaan memberikan imbalan dan perhatian yang sepadan.

Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan di PT Kompasindo Utamajaya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan serta menciptakan hubungan yang terbuka dan komunikatif antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

Motivasi kerja karyawan tergolong cukup tinggi, ditandai dengan semangat kerja, ketekunan dalam menjalankan tugas, serta keinginan untuk berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Motivasi ini dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu komitmen terhadap pekerjaan serta gaya kepemimpinan atasan yang memberikan dorongan moral dan arahan kerja yang positif.

Hubungan antara Komitmen, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang kuat antara tingkat komitmen dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan serta semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kedua variabel ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. G. N., Suardika, I. M., & Wibawa, I. M. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif dalam ilmu sosial*. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora, 12(2), 55–67.
- Ardiyanto, A., & Lubis, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45–58.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Flick, U. (2021). *Introducing research methodology: A beginner's guide to doing a research project* (3rd ed.). London: Sage.
- Jannah, N. (2021). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 8(2), 123–134.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purba, R., Simanjuntak, D., & Manurung, H. (2021). Penelitian deskriptif dalam kajian sosial humaniora. *Jurnal Ilmiah Humaniora*, 10(3), 67–75.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, H. (2020). Teori motivasi kerja McClelland dan implikasinya dalam manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 25(1), 34–42.
- Wijaya, H. (2018). Teknik triangulasi sebagai upaya meningkatkan validitas data penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 120–132.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.