

PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR PT. ADIDAYA TANGGUH PULAU TALIABU

THE EFFECT OF CHARISMATIC LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE MANUFACTURING COMPANY PT. ADIDAYA TANGGUH PULAU TALIABU

Oleh:

Astriyani¹

Merinda H. Ch. Pandowo²

Regina T. Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[¹astrivaniedtyjang90@gmail.com](mailto:astrivaniedtyjang90@gmail.com)

[²merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

[³regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menguji dampak Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support (POS), serta Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Sampel dan populasi dalam penelitian ini mencakup 100 karyawan yang aktif di perusahaan tersebut. Hasil pengujian terpisah menunjukkan bahwa Kepemimpinan Karismatik (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen dan Perceived Organizational Support (POS) (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) (X3) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi secara signifikan komitmen organisasi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, dukungan yang dirasakan dari organisasi, dan inisiatif tanggung jawab sosial memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas serta keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Komitmen Organisasi.

Abstract: This study aims to explore and test the impact of Charismatic Leadership, Perceived Organizational Support (POS), and Corporate Social Responsibility (CSR) on organizational commitment among employees of PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu. The method used in this study was a quantitative approach using a survey technique. The sample and population in this study included 100 active employees at the company. The results of separate tests indicate that Charismatic Leadership (X1) has a positive and significant impact on organizational commitment and Perceived Organizational Support (POS) (X2) also shows a positive and significant influence on organizational commitment. On the other hand, Corporate Social Responsibility (CSR) (X3) does not show a significant influence on organizational commitment. The results of the concurrent test (F Test) show that the three independent variables significantly influence employee organizational commitment. These findings indicate that inspirational leadership, perceived support from the organization, and social responsibility initiatives have a significant role in increasing employee loyalty and engagement.

Keywords: Charismatic Leadership, Perceived Organizational Support, Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu bagian yang memiliki peran penting untuk menunjang jalannya sebuah korporat. Sumber daya manusia sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan untuk melihat sejauh mana perusahaan itu bejalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi menggambarkan

tingkat keinginan anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka di perusahaan serta cara mereka mengungkapkan keterlibatan secara kognitif dan emosional dalam tugas mereka, baik dengan kesadaran maupun tanpa sadar. Komitmen organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dengan memiliki karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif. PT Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, sebagai perusahaan manufaktur yang beroperasi di wilayah kepulauan, menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tantangan tersebut meliputi tingkat turnover yang tinggi, fluktuasi motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk mengatasi berbagai tantangan ini, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, di antaranya kepemimpinan karismatik, dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*), dan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*). Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional dan keberlanjutan perusahaan pertambangan. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang kompleks dengan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung lebih termotivasi dan produktif. Mereka akan memiliki rasa terhadap perusahaan, sehingga bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan produksi pada PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan efisien akan berdampak positif pada pengembangan karir karyawan. Kepemimpinan yang baik mengatur dan mampu mengarahkan karyawan ke arah pencapaian lebih baik akan memberikan dorongan yang positif bagi pengembangan karir individu dalam suatu organisasi. Kepemimpinan karismatik menjadi salah satu pilar utama yang dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki kemampuan untuk menginspirasi, menciptakan visi yang kuat, dan memberikan motivasi kepada karyawan agar merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, relevansi kepemimpinan karismatik semakin menonjol, terutama mengingat lokasi perusahaan yang terpencil.

Selain kepemimpinan, dukungan organisasi yang dirasakan juga memainkan peran krusial dalam membentuk komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka, memberikan perlakuan yang adil, dan mendukung kesejahteraan mereka, mereka akan merasa lebih terikat secara emosional terhadap perusahaan. Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, hal ini menjadi sangat signifikan, mengingat kondisi kerja di sektor manufaktur yang menuntut baik fisik maupun mental karyawan. Perusahaan yang menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, baik dalam kesejahteraan, pengembangan karier, maupun menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memiliki peluang lebih besar untuk membangun loyalitas dan organisasi) juga akan mempengaruhi pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan.

Tidak kalah pentingnya, tanggung jawab sosial perusahaan juga menjadi faktor yang sangat relevan dalam konteks komitmen organisasi. Perusahaan yang melaksanakan praktik bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat cenderung memiliki dampak positif terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. karyawan yang menyaksikan perusahaan mereka berkontribusi positif terhadap lingkungan sosial dan ekonomi umumnya merasa lebih bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Dalam kasus PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, keterlibatan perusahaan dalam program-program sosial, keberlanjutan lingkungan, dan kesejahteraan masyarakat lokal dapat berkontribusi pada peningkatan rasa memiliki dan komitmen karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu karena pulau Taliabu dikenal memiliki potensi sumber daya alam, khususnya bijih besi. Penelitian ini mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memahami pengaruh kepemimpinan karismatik, perceived organizational support (pos), dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap komitmen organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
2. Mengetahui Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
3. Mengetahui Pengaruh Tangguh Jawab Sosial Perusahaan Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

4. Mengetahui Pengaruh Simultan Antara Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support, Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Purwanto (2024:1) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses pengembangan individu dalam sebuah organisasi yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karier karyawan. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan dalam hal perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, serta pemutusan hubungan kerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Menurut Tryas & Minnah (2022 : 30), Komitmen organisasi merupakan persyaratan bagi institusi untuk tetap berada dalam organisasi tertentu, dan untuk mendukung tujuan dan keinginan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perangkat yang menyatukan individu dengan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Lebih dari sekedar loyalitas, komitmen mencerminkan keterikatan emosional dan keyakinan mendalam terhadap nilai-nilai dan misi organisasi, secara keseluruhan komitmen organisasi asset berharga yang dapat mendorong kesuksesan organisasi dengan memahami komitmen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Kepemimpinan Karismatik

Rostini dkk (2023) menjelaskan kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memanfaatkan keistimewaan atau kelebihan dari sifat-sifat kepribadian untuk memengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku orang lain. Kesimpulannya, kepemimpinan karismatik dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Pemimpin karismatik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja tim, dan menciptakan budaya organisasi yang positif. Namun, penting untuk diingat bahwa kepemimpinan yang baik harus didasarkan pada nilai-nilai etika dan moral yang kuat. Pemimpin karismatik yang bertanggung jawab akan menggunakan pengaruh mereka untuk kebaikan karyawan.

Perceived Organizational Support

Menurut Efandi, Putri, & Indrayeni (2025), Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (POS) mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS merupakan gambaran dari keyakinan karyawan bahwa organisasi yang mereka jalani mendukung mereka dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Dapat disimpulkan bahwa POS yang tinggi berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mereka lebih puas dan merasa di dukung cenderung lebih termotivasi serta produktif.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Menurut Widyatmojo (2024), Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) merupakan komitmen yang diambil oleh perusahaan untuk beroperasi dengan etika dan kepatuhan hukum, sekaligus berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian, kualitas hidup karyawan dan keluarganya, serta mendukung komunitas lokal dan masyarakat secara keseluruhan.

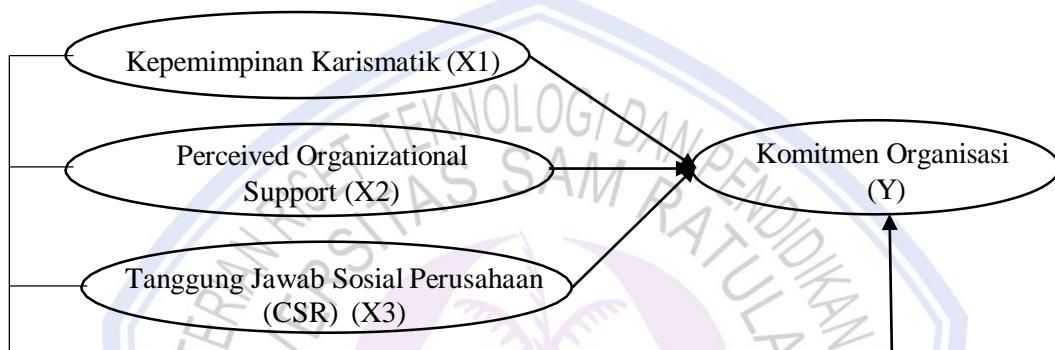
Penelitian Terdahulu

Penelitian Shah dkk (2021) bertujuan untuk mengetahui dampak kepemimpinan karismatik terhadap kepuasan kerja yang mengarah pada komitmen organisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang diisi sendiri dari karyawan bank di wilayah Sukkur. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Disimpulkan dari bukti empiris bahwa pemimpin karismatik dipandang sebagai pemimpin dengan kinerja lebih tinggi dibandingkan pemimpin yang kurang karismatik karena mereka memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian Ferdinand & Dewi (2024) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan restoran NOOK Bali. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian Indriani & Zhafira (2022) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi karyawan terhadap CSR terhadap komitmen organisasi di PT Raja Marga. Metode yang digunakan adalah kuantitatif melalui pengumpulan data dengan teknik pengambilan sampel total, yaitu pengambilan data dari seluruh populasi sebanyak 98 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan persepsi karyawan terhadap CSR terhadap komitmen organisasi di PT Raja Marga.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

- H1: Menunjukkan Adanya Pengaruh Langsung Dari Kepemimpinan Karismatik (X1), Perceived Organizational Support (X2) Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
- H2: Menunjukkan Adanya Pengaruh Kepemimpinan Karismatik (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
- H3: Menunjukkan Adanya Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
- H4: Menunjukkan Adanya Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Risnita, Muhamirin, & Asrulla, 2023), yaitu pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berakar pada paradigma postpositivisme dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Beberapa ciri khas dari pendekatan ini antara lain mencakup pengumpulan dan analisis data dalam bentuk kuantitatif (numerik), penerapan strategi survei dan eksperimen, pelaksanaan pengukuran serta observasi, dan pengujian teori melalui analisis statistik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi untuk penelitian ini terdiri dari semua pekerja yang masih aktif di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang aktif. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang dapat mewakili populasi tersebut, sehingga dapat

ditarik kesimpulan untuk populasi (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam studi ini adalah metode sampling jenuh, yang melibatkan semua individu dalam populasi sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yakni karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, melalui penyebaran kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan perusahaan, jurnal ilmiah, buku referensi, serta hasil penelitian sebelumnya yang dapat mendukung analisis teoritis dan pembahasan.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner yang merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner disebarluaskan kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, Kuesioner yang dibagikan berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut: Sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), Netral (3), setuju (4) dan Sangat Setuju (5).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kepemimpinan Karismatik (X1)	Kepemimpinan Karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tingkah laku orang lain	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kharisma Yang Menginspirasi 2. Keberanian 3. Percaya Diri
Perceived Organizational Support (X2)	Perceived Organizational Support (POS) adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli dengan kesejahteraan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Organisasi Menyediakan Waktu Untuk Beribadah Sesuai Dengan Agama Yang Dianut Masing-Masing Individu 2. Organisasi Memberikan Bonus Atas Pekerjaan Yang Dilakukan 3. Organisasi Mempertimbangkan Pendapat Karyawannya 4. Organisasi Memberikan Kesempatan Untuk Maju 5. Organisasi Memberikan Dukungan Sosial Kepada Karyawannya
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	CSR adalah komitmen berkelanjutan dari dunia usaha untuk bertindak secara etis dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi sambil meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarga mereka, serta komunitas local dan masyarakat luas.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pengumpulan Data 2. Pemilihan 3. Penyaluran Bantuan 4. Pemantauan
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Organisasi Merupakan Salah Satu Topik Yang Akan Selalu Menjadi Tinjauan Baik Bagi Pihak Manajemen Dalam Sebuah Organisasi Maupun Bagi Para Peneliti Yang Khususnya Berfokus Pada Perilaku Manusia (Yusuf & Syarif, 2018: 25)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinuitas 3. Komitmen Normatif

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas dan keakuratan suatu kuisoner. Validitas suatu kuesioner terwujud ketika pernyataan-pernyataan di dalamnya dapat secara tepat menggambarkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Ukuran yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya hasil pengukuran terhadap objek yang sama, maka digunakan uji reliabilitas (Sugiyono, 2020).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji normalitas data merupakan metode yang digunakan untuk menentukan dan mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis berasal dari populasi dengan distribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat hubungan yang kuat atau saling memengaruhi antar variabel independen (variabel bebas). Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel independennya.
3. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen) dan model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen).

Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Fungsinya untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan bentuk fungsi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Kepemimpinan Karismatik
- X2 = Perceived Organizational Support
- X3 = Tanggung Jawab Sosial Perusahaan
- e = Eror

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Korelasi Berganda (R) ini menunjukkan seberapa kuat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan) dan Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2021), uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut :

1. Jikala Fhitung > Ftabel ataupun probabilitasnya < 0,05, jadi model diterima.
2. Jikala Fhitung < Ftabel ataupun probabilitasnya > 0,05, jadi model ditolak.

Menurut Ghazali (2021), uji t statistik digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Apabila signifikan (Sig) < 0,05, maka Ho ditolak.
2. Apabila signifikan (Sig) > 0,05, maka Ho diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Pearson Corelation	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik (X1)	X1.1	0,749	0,000	Valid
	X1.2	0,557	0,000	Valid
	X1.3	0,736	0,000	Valid
Perceived Organizational Support (X2)	X2.1	0,266	0,007	Valid
	X2.2	0,551	0,000	Valid
	X2.3	0,742	0,000	Valid
	X2.4	0,621	0,000	Valid
	X2.5	0,759	0,000	Valid
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	X3.1	0,796	0,000	Valid
	X3.2	0,804	0,000	Valid
	X3.3	0,741	0,000	Valid
	X3.4	0,750	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,658	0,000	Valid
	Y2	0,643	0,000	Valid
	Y3	0,686	0,000	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS 26, 2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butiran pertanyaan r Hitung $> 0,165$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan semua pertanyaan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik (X1)	0,685	Reliabel
Perceived Organizational Support (X2)	0,775	Reliabel
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	0,776	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,745	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 3 setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang cukup, yang ditunjukan dari nilai Crobach Alpha's yang lebih besar dari 0,6. Tingginya nilai Cronbach Alpha' tersebut juga menunjukan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil.

Pengujian Asumsi Klasik**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N			100
Normal Parameters ^{a,B}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.00699691
Most Extreme Differences	Absolute		.105
	Positive		.057
	Negative		-.105
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-Tailed)			.009 ^c
Monte Carlo Sig. (2-Tailed)	Sig.		.211 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.201
		Upper Bound	.222

A. Test Distribution Is Normal.

B. Calculated From Data.

C. Lilliefors Significance Correction.

D. Based On 10000 Sampled Tables With Starting Seed 2000000.

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025)

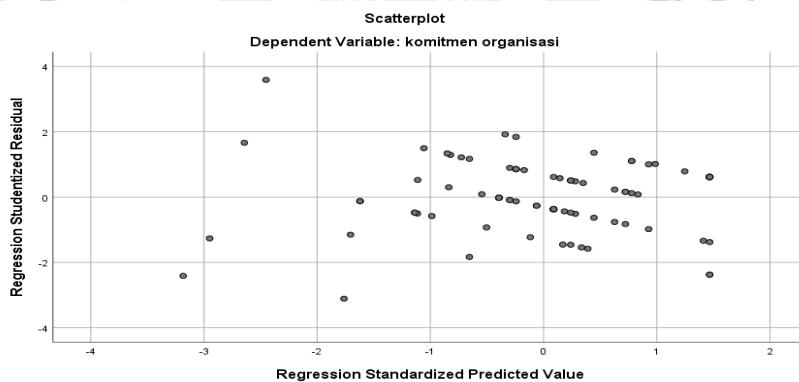
Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada gambar menunjukkan bahwa data untuk masing-masing variabel terdistribusi normal. Hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,222, yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
Kepemimpinan Karismatik	.851	1.176	Non Multikolinearitas
Perceived Organizational Support	.542	1.845	Non Multikolinearitas
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	.616	1.623	Non Multikolinearitas

(Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 5, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu Kepemimpinan karismatik (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2), dan Tanggung jawab sosial perusahaan (X_3), memenuhi syarat Multikolinearitas. Hal tersebut dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan juga nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dianggap valid dan memenuhi syarat multikolinearitas sehingga dapat dilanjutkan untuk proses analisis selanjutnya.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

(Sumber : Data Olahan Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Gambar 2, pola distribusi data menunjukkan titik-titik tampak menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola yang teratur, seperti corong, gelombang, atau pola yang melengkung. Titik-titik juga tersebar merata di atas dan di bawah garis horizontal (residual = 0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.086	1.649		1.871	.064
Kepemimpinan Karismatik (X_1)	.110	.110	.090	.1.002	.319
Perceived Organizational Support (X_2)	.354	.078	.505	4.504	.000

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	.040	.061	.069	.661	.510
---------------------------------------	------	------	------	------	------

(Sumber : Data Olahan Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan persamaan:

$$Y = 3,086 + 0,110X_1 + 0,354X_2 + 0,040X_3$$

Hal ini berarti:

- Nilai konstanta sebesar 3,086 memiliki arti bahwa apabila variabel Kepemimpinan Karismatik (X1), Perceived Organizational Support (X2), dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Komitmen Organisasi (Y) akan sebesar 3,086.
- Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Karismatik (X1) adalah sebesar 0,110 yang berarti jika Kepemimpinan Karismatik (X1) meningkat maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat pula
- Koefisien regresi untuk variabel Perceived Organizational Support (X2) adalah sebesar 0,354 yang berarti jika Kepemimpinan Karismatik (X1) meningkat maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat pula
- Koefisien regresi untuk variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) adalah sebesar 0,040 yang berarti jika Kepemimpinan Karismatik (X1) meningkat maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat pula

Uji Koefisien Kolerasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Hasil Uji R Dan R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.588 ^a	.346	.325	1.023

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

(Sumber : Data Olahan Dari SPSS 26, 2025)

Relasi antara variabel Kepemimpinan Karismatik (X1), Perceived Organizational Support (X2), dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan kekuatan yang signifikan ($r = 0.588$). sekitar 34. 6% perubahan dalam Komitmen Organisasi (Y) dapat diuraikan oleh model regresi ini. meskipun model ini cukup baik, masih terdapat 65. 4% faktor lain di luar x1, x2, dan x3 yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum Of Squares	Df	Anova ^a		
			Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.000	3	17.667	16.894	.000 ^b
Residual	100.390	96	1.046		
Total	153.390	99			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support

(Sumber : Data Olahan Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan uji F yang diterapkan pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa regresi linier berganda yang melibatkan Kepemimpinan karismatik (X1), Perceived organizational support (X2), dan Tanggung jawab sosial perusahaan (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari F hitung sebesar 16,894 yang lebih besar dari f tabel, dan nilai signifikansinya ($sig = 0,000$) lebih kecil dari taraf signifikan 5% (0,05). Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Kepemimpinan Karismatik (X1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung (1,002) yang lebih kecil dari t tabel , dan nilai signifikansinya (sig = 0,319) lebih besar dari (0,05). Dengan demikian, menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan Karismatik (X1) tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y).
2. Pada variabel Perceived Organizational Support (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal tersebut tampak dari t hitung (4,504) yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,000) lebih kecil dari (0,05). Dengan kata lain, Perceived Organizational Support (X2) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y).
3. Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) juga menunjukan bahwa tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y), yang dapat dilihat dari t hitung (661) yang lebih kecil dari t tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,510) lebih besar dari (0,05). Dengan demikian, artinya Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, *Perceived Organizational Support*, Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengolahan data menunjukan bahwa Kepemimpinan Karismatik (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hasil ini menunjukkan bukti yang kuat bahwa keberlanjutan karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari berbagai elemen yang saling melengkapi dan terkait satu sama lain. meskipun dampaknya bervariasi, gabungan dari Kepemimpinan Karismatik, *Perceived Organizational Support* (Pos), Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan secara bersama-sama mempengaruhi tingkat keberlanjutan karyawan di setiap perusahaan manufaktur. Penelitian ini menegaskan bahwa memperkuat Kepemimpinan Karismatik, *Perceived Organizational Support* dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan secara menyeluruh adalah strategi efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi pt. adidaya tangguh pulau taliabu.

Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu. Hasil ini mengindikasikan bahwa karisma seorang pemimpin bukanlah faktor utama yang menentukan komitmen karyawan di perusahaan yang diteliti. Kurangnya signifikansi ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Struktur organisasi yang formal. Di perusahaan manufaktur seperti PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu yang biasanya memiliki struktur hierarkis yang kaku, komitmen karyawan kemungkinan lebih ditentukan oleh kekuasaan formal atau kepatuhan terhadap aturan (komitmen berkelanjutan atau normatif) ketimbang oleh karisma pribadi atau dorongan pemimpin (komitmen afektif). Penelitian Huspiani, Hadiyati, & Muawanah (2023) menemukan bahwa hubungan kepemimpinan karismatik terhadap komitmen organisasi Yang menyebabkan pemimpin kharismatik kehilangan karismanya yaitu yang hanya berorientasi terhadap pribadinya sendiri dalam memimpin.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t menunjukkan bahwa POS memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa POS adalah prediktor paling kuat dalam model ini. Hasil ini sepenuhnya mendukung teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa pandangan tentang nilai dan dukungan yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan menciptakan rasa kewajiban di kalangan karyawan untuk membela dengan meningkatnya loyalitas dan komitmen. Dalam hal ini, karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu merespons paling erat terhadap jenis dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik itu dalam bentuk dukungan emosional, fasilitas, atau dukungan keuangan. Ini menjelaskan mengapa faktor "kepemimpinan karismatik" yang lebih samar dan tidak jelas dianggap tidak signifikan, karena karyawan cenderung lebih mengutamakan dukungan yang langsung dan konkret dari organisasi. Penelitian Pratiwi & Muzakki (2021) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan serta kinerja organisasi.

Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t menunjukkan bahwa CSR tidak memberikan pengaruh yang berarti secara statistik terhadap komitmen organisasi. Meskipun pada dasarnya CSR seharusnya membantu dalam meningkatkan rasa bangga pada organisasi yang berujung pada peningkatan komitmen afektif, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kegiatan

CSR di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu belum tertanam dengan baik dalam struktur organisasi. Karyawan mungkin menganggap kegiatan CSR sebagai bagian dari usaha *public relations* perusahaan yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas harian mereka. Selain itu, karyawan cenderung lebih memilih keuntungan dari dalam perusahaan. Agar CSR menjadi relevan, perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program sosial tersebut atau mengaitkan isu CSR (seperti keberlanjutan lingkungan) dengan kebijakan internal untuk memperkuat komitmen. Penelitian dari Ernawati & Fadli (2022) menemukan bahwa hubungan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) terhadap komitmen organisasi menghasilkan CSR tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan. artinya terdapat indikasi lain yang memiliki faktor lebih kuat dibandingkan hubungan ini namun pada dasarnya CSR mampu meningkatkan komitmen organisasi yang tentunya secara bersamaan adanya peran karyawan pada organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan yang karismatik, yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memberikan visi, belum sepenuhnya berhasil membentuk keterikatan emosional dan loyalitas karyawan di perusahaan ini
2. Penelitian ini membuktikan bahwa POS memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh perusahaan, mereka akan membalasnya dengan tingkat komitmen yang tinggi. Dukungan ini mencakup kesejahteraan, keamanan kerja, dan kesempatan pengembangan diri.
3. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini bisa jadi disebabkan oleh kurangnya komunikasi atau visibilitas program CSR perusahaan kepada karyawan. Karyawan mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau merasa terlibat dalam inisiatif sosial dan lingkungan yang dilakukan perusahaan, sehingga hal ini tidak memengaruhi loyalitas mereka secara langsung.

Saran

1. Pimpinan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu perlu mendapatkan pelatihan untuk lebih efektif dalam mengomunikasikan visi dan misi perusahaan. Visi tidak hanya disampaikan sebagai tujuan, tetapi harus dibingkai sebagai panggilan yang lebih tinggi yang dapat membangkitkan rasa bangga dan identifikasi emosional karyawan.
2. PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu melakukan audit menyeluruh terhadap sistem kompensasi dan tunjangan untuk memastikan adanya program penghargaan yang adil dan transparan, baik secara finansial maupun non-finansial, yang secara eksplisit mengakui pencapaian dan kerja keras karyawan.
3. PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu melakukan sosialisasi internal secara intensif dimana karyawan diberi pemahaman yang jelas tentang program CSR apa yang sedang dijalankan perusahaan, dampaknya terhadap komunitas, dan peran mereka dalam program tersebut sehingga membantu menumbuhkan rasa bangga (*Organizational Identification*).

DAFTAR PUSTAKA

- Efandi, S., Putri, R.N., & Indrayeni, W. (2025). Teori Psikologi Komprehensif: Edisi 1-Psikologi Pendidikan & Psikologi Organisasi/Industri. Agam: Suluah Kato.
- Ernawati, D., & Fadli, J.A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Persepsi Karyawan Atas Praktik Corporate Social Responsibility Internal Perusahaan Terhadap Keterlibatan Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 34-44. <https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/3>
- Ferdinan, G.R.S., & Dewi, I.G.A.M. (2024). The Influence Of Perceived Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As A Mediating Variable (Study On Nook Restaurant

Bali Employees). *International Journal Of Economics, Management And Accounting*, 1(4), 165-182.
<https://international.areai.or.id/index.php/IJEMA/article/view/256/405>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Pratiwi, A.R., & Muzakki, M.M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111-120.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/5282>

Risnita, R., Muhamirin., & Asrulla. (2024). Pendekatan Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Tahapan Penelitian. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 82-92. <https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/view/903>

Rochbani, I.T.N., Latif, M., & El Widdah, M. (2022). Correlation Between Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction with Teacher's Organizational Commitment in Madrasah Alyah State of Riau Islands Province. *European Journal of Humanities and Educational Advancements*, Vol. 3, No. 8, 82-97.
<https://scholarzest.com/index.php/ejhea/article/view/2542>

Rostini, D., Zein, I.F., Zein, A.A., Mulyana, N., Awaluddin, A.I., Mulyana, R., Hadian, T., Baskara, B.S., Danuwijaya, C., & Anggaraeini, D. (2023). Aktualisasi Kepemimpinan Kharismatik Dalam Implementasi Sistem Nilai Di Pondok Pesantren. Tasikmalaya: Edu Publisher.

Shah, S., Farooq, S. M., Hussain, N., Mahar, S. A., & Metlo, M. Y. (2021). Impact Of Charismatic Leadership On Job Satisfaction And Organizational Commitment. *International Journal Of Management (IJM)*, 12(2).
https://iaeeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_12_ISSUE_2/IJM_12_02_095.pdf

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Jakarta: Unj Press.