

## Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Empat Hotel

Allessandro Adam Wiedyatmoko\*, Lisa Widawati

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*adam.allessandro@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com

**Abstract.** Organizational commitment is defined as individual psychological state that attach them to their organization (Meyer & Allen, 1997). Employee's Organizational commitment could be enhanced by *transformational leadership* as one of many factors (Bass & Riggio, 2006). Arustei (2013) stated that *transformational leadership* is very important in Hotel industry, specifically higher level hotels because Hotel industry is one of the industry that uses human strength and therefore require committed employees. This study aims to find out the strenght of tge effect of *transformational leadership* on organizational commitment of *front office* and food & beverage employees in four to five stars hotels in Bandung City. The instruments used in this study are Multifactor Leadership questionnaire (MLq) from Bass (tahun berapa) adapted by Wardianto & hendrati (2014) and Organizational Commitment Questionare (ocq) from (tuliskan penulis sama tahunnya) adapted by Wardianto & hendrati (2014). Data analysis used in this study is simple linier regression. The result of this study shows that there is an impact of *transformational leadership* on *affective commitment* up to 24.6% and normative commiment up to 9.6% which means, the more frequent the *transformational leadership* being used, the higher the *affective* and *normative commitment* of the employees.

**Keywords:** *Transformational leadership, Organizational Commitment, Hotel.*

**Abstrak.** Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis dari individu yang mengikat individu dengan organisasi. (Meyer and Allen, 1997). Komitmen organisasi karyawan dapat ditingkat salah satunya dengan gaya *transformational leadrship* (Bass and Riggio, 2006). Menurut Arustei (2013) bahwa gaya *transformational leadership* sangat penting dalam industri perhotelan, terutama hotel kelas atas, karena perhotelan adalah industri yang lebih menggunakan tenaga manusia dan membutuhkan karyawan yang berkomitmen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi pada karyawan *front office* dan *food and beverage service* di empat Hotel bintang empat dan lima Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah metode kasualitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh populasi menjadi subjek penelitian yakni sebanyak 55 karyawan *front office* dan *food and beverage service* di empat Hotel bintang empat dan lima Kota Bandung. Alat ukur yang digunakan adalah Multifactor Leadership Questionare (MLQ) dari Bass yang telah di adaptasi oleh Wardianto dan Hendrati (2014). Untuk alat ukur komitmen organisasi menggunakan Organizational Commitment Questioaner (OCQ) yang telah di adaptasi oleh Wardianto dan Hendrati (2014). Analisis data menggunakan teknik uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* sebesar 24,6% dan berpengaruh juga terhadap *normative commitment* sebesar 9,6 % yang berarti semakin sering penggunaan *transformational leadership* maka semakin tinggi *affective commitment* dan *normative commitment* karyawan.

**Kata Kunci:** *Transformational leadership, Komitmen Organisasi, Hotel.*

## A. Pendahuluan

Dilansir dari beberapa berita seperti Kompas.com (2018, 2019) dan Lifepall (2019) menyebutkan bahwa alasan pekerja Indonesia untuk berpindah tempat bekerja karena ada pengaruh dari hubungan dengan atasannya. Karyawan yang memiliki hubungan kurang harmonis akan memilih untuk memilih meninggalkan organisasi. Selain itu, karyawan juga menginginkan bertahan di organisasi yang memiliki atasan tidak hanya sebatas memerintah saja. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi salah satu faktor yang penting di dunia industri.

Komitmen terhadap organisasi menjadi penting karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, lebih bekerja keras, tidak mangkir dari pekerjaan, memiliki niat yang tinggi untuk bertahan, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan cenderung memiliki produktivitas yang meningkat (Meyer and Allen, 1997; Susiawan dan Muhid, 2015). komitmen organisasi karyawan di dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peran untuk mempengaruhi bawahan agar mereka dapat secara sukarela mencapai sasaran yang sudah ditetapkan (Susiawan dan Muhid, 2015). Pemimpin yang efektif mampu untuk membuat bawahannya memiliki optimisme yang tinggi, memiliki rasa percaya diri, serta membentuk komitmen kepada tujuan dan juga visi misi organisasi (Humala, 2014). Ada banyak sekali gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya *transformational leadership* yang dapat membantu untuk meningkatkan komitmen organisasi bawahannya (Bass and Riggio, 2006).

*Transformational leadership* diartikan sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan karyawan ke tingkat moralitas yang lebih tinggi serta motivasi yang tinggi (Badeni, 2013). Pemimpin yang melakukan gaya *transformational leadership* akan menginspirasi para bawahan untuk berkontribusi pada organisasi dalam mencapai cita-cita dan moralitas yang tinggi (Dai et al., 2013). *Transformational leadership* lebih banyak melakukan sesuatu dengan melibatkan para kolega atau bawahannya dibandingkan hanya sekedar untuk mengatur atau melakukan perjanjian yang sederhana (Bass and Riggio, 2006).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *transformational leadership* dengan komitmen organisasi di perusahaan manufaktur dan perusahaan jasa keuangan (Humala, 2014; Susiawan dan Muhid, 2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *transformational leadership* mampu membuat iklim yang kondusif, memotivasi dan memberikan perhatian khusus kepada para bawahan sehingga memunculkan inovasi dan kreatifitas karyawan, serta membuat rasa percaya diri dan optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sobaih et, al (2020) yang dilakukan pada divisi *front office* dan *food and beverage service* di Hotel mewah mesir menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *transformational leadership* terhadap *affective commitment* dan *normative commitment*. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya *transformational leadership* menerapkan kerja sama di antara para hal dan membawa para karyawan untuk mencapai hasil luar biasa yang membuat karyawan menjadi merasa berkomitmen terhadap organisasi karena merasa terikat secara emosional dan merasa memiliki tanggung jawab yang membuat mereka untuk tetap bertahan di organisasi.

Salah satu target terpenting pemimpin hotel adalah meningkatkan niat karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan, karena ketika bawahannya meninggalkan perusahaan maka perlu melakukan perekrutan dan mengarahkan atau melatih calon pegawai baru yang memerlukan biaya besar (Deery and Jago, 2015). Menurut Arustei (2013) bahwa gaya *transformational leadership* sangat penting dalam industri perhotelan, terutama hotel kelas atas, karena perhotelan adalah industri yang lebih menggunakan tenaga manusia dan membutuhkan karyawan yang berkomitmen.

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar. Ciri khusus dari hotel adalah mempunyai restoran yang dikelola langsung oleh manajemen dari hotel tersebut. Di Indonesia sendiri, terdapat berbagai jenis hotel yang salah satunya adalah hotel bintang empat dan lima.

Hotel bintang empat dan lima merupakan hotel yang mewah dari jenis-jenis hotel lainnya. Hotel bintang empat dan lima menekankan pada pentingnya pelayanan yang prima terhadap para tamunya.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel Kota Bandung menganggap bahwa para pemimpinnya menjadi role model bagi mereka, sering memotivasi, sering memberikan pengetahuan baru, dan memberikan perhatian khusus. Disisi lain, karyawan merasa dirinya nyaman bekerja di hotel tersebut. Selain itu, mereka merasa bahwa pekerjaannya memiliki tanggung jawab bagi keberhasilan organisasi. Mereka juga merasa bahwa mendapatkan kepuasan materi bekerja di hotel tersebut.

Karena peneliti tidak menemukan penelitian mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi pada konteks Indonesia, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi pada karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 yaitu 3 hotel bintang empat dan 1 hotel bintang lima di Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan iklan Le Minerale dengan peningkatan kesadaran merek?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *transformational leadership* pada pemimpin bidang *front office* dan *food and beverage service* di Empat Hotel Kota Bandung?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan bidang *front office* dan *food and beverage service* di Empat Hotel Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* pada karyawan bidang *front office* dan *food and beverage service* di Empat Hotel Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *normative commitment* pada karyawan bidang *front office* dan *food and beverage service* di Empat Hotel Kota Bandung?

## B. Metodologi Penelitian

*Transformational Leadership* adalah pemimpin yang memotivasi dan memberikan inspirasi kepada pengikutnya untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan juga untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Selain itu, *transformational leadership* mampu untuk menumbuhkan dan mengembangkan jiwa kepemimpinan bawahannya dengan cara memberdayakan dan menyeleraskan antara tujuan individu, kelompok, dan perusahaan (Bass and Riggio, 2006).

Komponen-komponen *transformational leadership* diantaranya adalah:

1. *Idealized influence* : Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka menjadi panutan bagi pengikut mereka
2. *Inspirational Motivation* : Pemimpin transformasional akan melakukan motivasi dan menginspirasi orang-orang sekitar, baik kolega ataupun pengikutnya
3. *Intellectual Stimulation* : sebuah upaya untuk melakukan rangsangan atau peningkatan memunculkan cara pandang baru yang lebih inovatif dan juga kreatif
4. *Individualized Consideration* : merupakan perilaku yang memberikan perhatian khusus untuk kebutuhan setiap pengikutnya.

Kemudian variabel dependen (Y) adalah Komitmen Organisasi. Menurut Meyer & Allen (1997), menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara individu dengan organisasi yang memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi di bagi kedalam 3 komponen

1. *Affective commitment* : berkaitan dengan ketertarikan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

2. *Normative commitment* : merupakan hal yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bekerja di dalam suatu organisasi. Hal ini berhubungan dengan adanya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap organisasi.
3. *Continuance commitment* : merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan untuk tetap tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner ke 55 karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel Kota Bandung. Alat ukur yang digunakan adalah MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yang disusun oleh Bass dengan skala Likert 5 point ( 4=sering, 3=cukup sering, 2=kadang-kadang, 1=sesekali, dan (0) tidak pernah dan Komitmen organisasi menggunakan alat ukur OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang dibuat oleh Allen & Meyer dengan skala Likert 4 point (1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=setuju, 4=sangat setuju) yang telah diadaptasi oleh Wardianto dan Hendrati (2014). Penelitian ini merupakan penelitian kontribusi dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menguji hipotesis, dalam peneliti ini menggunakan uji regresi linier sederhana yang terdiri dari uji determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (F) menggunakan SPSS yang sebelumnya perlu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Gambaran *transformational leadership* pada pemimpin divisi *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel Kota Bandung

**Tabel 1.** Gambaran *transformational leadership* pada pemimpin divisi *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel Kota Bandung

Kategori	Frekuensi	Presentase
Kuat	28	51%
Lemah	27	49%
Total	55	100%

Berdasarkan tabel 1, 28 orang atau 51% karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel yaitu 3 bintang empat dan 1 bintang lima di Kota Bandung beranggapan bahwa *transformational leadership* pimpinannya bersifat kuat, 27 orang atau 49% karyawan hotel berbitang empat dan lima di kota bandung beranggapan bahwa *transformational leadership* pimpinan karyawan hotel bintang empat dan lima di kota bandung lemah. Maka rata-rata karyawan beranggapan bahwa pimpinannya memiliki gaya *transformational leadership* yang tinggi.

### Gambaran *Profile* Komitmen Organisasi pada *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel Kota Bandung

**Tabel 2.** Gambaran profile Komitmen Organisasi pada *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel Kota Bandung

<i>Affective commitment</i>	<i>Normative commitment</i>	<i>Continuance commitment</i>	<i>F</i>
Tinggi	Tinggi	Tinggi	18
Tinggi	Tinggi	Rendah	6
Tinggi	Rendah	Tinggi	4
Tinggi	Rendah	Rendah	2
Rendah	Tinggi	Tinggi	13
Rendah	Rendah	Tinggi	3
Rendah	Tinggi	Rendah	2
Rendah	Rendah	Rendah	7
<b>Total</b>			<b>55 100%</b>

Karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel yaitu 3 bintang empat dan 1 bintang lima di Kota Bandung yang memiliki nilai *affective commitment* tinggi, *normative commitment* tinggi dan *continuance commitment* tinggi yaitu sebanyak 18 orang atau 33%, karyawan yang memiliki nilai *affective commitment* tinggi, *normative commitment* tinggi, dan *continuance commitment* rendah yaitu sebanyak 6 orang atau 11%, karyawan yang memiliki nilai *affective commitment* tinggi, *normative commitment* rendah dan *continuance commitment* tinggi yaitu sebanyak 4 orang atau 7%, kemudian untuk karyawan yang memiliki nilai *affective commitment* tinggi, *normative commitment* rendah, dan *continuance commitment* rendah yaitu sebanyak 2 orang atau 4%.

Sementara itu untuk karyawan *front office* dan *food and beverage service* yang memiliki nilai *affective commitment* rendah, *normative commitment* tinggi dan *continuance commitment* tinggi yaitu sebanyak 13 orang atau 24%, karyawan yang memiliki nilai *affective commitment* rendah, *normative commitment* rendah dan *continuance commitment* tinggi yaitu sebanyak 3 orang atau 5%, karyawan yang memiliki nilai *affective commitment* rendah, *normative commitment* tinggi dan *continuance commitment* rendah yaitu sebanyak 7 orang atau 13% dan karyawan yang memiliki nilai *affective commitment* rendah, *normative commitment* rendah, dan *continuance commitment* rendah yaitu sebanyak 7 orang atau 13%.

**Besar kekuatan kontribusi *Transformational leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel Kota Bandung**

**Tabel 3.** Uji Regresi Linier Sederhana *Transformational Leadership* terhadap *Affective commitment*

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.235	2.08283

a. Predictors: (Constant), X

Dari tabel 4, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.499, hal tersebut berarti *transformational leadership* dan *affective commitment* memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 24,9% yang yang mengandung pengertian bahwa variabel X (*Transformational leadership*) terhadap aspek dari variabel Y (*Affective commitment*) adalah sebesar 24,9%.

**Tabel 4.** Uji Regresi Linier Sederhana *Transformational Leadership* terhadap *normative commitment*

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 <sup>a</sup>	.096	.078	3.12071

a. Predictors: (Constant), X

. Dari tabel 4, dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.309, hal tersebut berarti *transformational leadership* dan *normative commitment* memiliki hubungan yang signifikan. Kemudian nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 9,6% yang yang mengandung pengertian bahwa variabel X (*Transformational leadership*) terhadap aspek dari variabel Y (*normative commitment*) adalah sebesar 9,6%.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

51 % atau 28 karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel yaitu 3 bintang empat dan 1 bintang lima di Kota Bandung beranggapan bahwa pemimpinya melakukan gaya *transformational leadership* yang kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpinya menjadi *role model*, sering memotivasi dan menginspirasi, sering memberikan pengetahuan baru untuk menyelesaikan tugas atau suatu masalah, dan sering memberikan perhatian khusus kepada para bawahannya.

51% atau 28 karyawan memiliki profil komitmen organisasi *affective* tinggi, *normative* tinggi, *continuance* tinggi; *affective* tinggi, *normative* tinggi, *continuance* rendah; *affective* tinggi, *normative* rendah, *continuance* tinggi; *affective* tinggi, *normative* rendah, *continuance* rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan *front office* dan *food and beverage service* di 4 Hotel yaitu 3 bintang empat dan 1 bintang lima di Kota Bandung memilih untuk bertahan di dalam organisasi atau perusahaan karena merasa memiliki keterikatan emosional yang erat, memiliki tanggung jawab, dan merasa mendapatkan keuntungan bekerja di perusahaan tersebut. 41% atau 27 orang karyawan memiliki profil komitmen organisasi *affective* rendah, *normative* tinggi, *continuance* tinggi; *affective* rendah, *normative* rendah, *continuance* tinggi; *affective* rendah, *normative* tinggi, *continuance* rendah; *affective* rendah, *normative* rendah, *continuance* rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa

karyawan memilih bertahan di organisasi atau perusahaan tersebut karena merasa dirinya memiliki tanggung jawab kepada perusahaan dan mendapatkan keuntungan bekerja di perusahaan tersebut, tetapi mereka kurang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* terhadap *affective commitment* dengan nilai signifikasni sebesar  $0,00 <$  dari  $0,05$  yang menunjukkan variabel *transformational leadership* mempengaruhi *affective commitment* dan untuk melihat besarnya pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* dapat dilihat dari nilai koefisiensi determinasi sebesar  $0,249$  artinya besarnya pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective commitment* sebesar  $24,9\%$ .

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *transformational leadership* terhadap *normative commitment* dengan nilai signifikasni sebesar  $0,02 <$  dari  $0,05$  yang menunjukkan variabel *transformational leadership* mempengaruhi *normative commitment* dan untuk melihat besarnya pengaruh *transformational leadership* terhadap *normative commitment* dapat dilihat dari nilai koefisiensi determinasi sebesar  $0,097$  artinya besarnya pengaruh *transformational leadership* terhadap *normative commitment* sebesar  $9,7\%$ .

### Acknowledge

Saya sangat berterimakasih kepada pembimbing saya Ibu Dra. Lisa Widawati, M.Si., Psikolog dan Teh Ayu Tuty Utami, S.Psi., M.Psi., Psikolog atas bimbingan serta waktu, tenaga, dan ilmu yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir

### Daftar Pustaka

- [1] Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance, and *normative commitment* to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1, pp. 1-18.
- [2] Arusteu, C. (2013). Employees' organizational commitment challenges-A hotel industry perspective. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 1(3), 497-520.
- [3] Bass, B. M. (2006). *Transformational leadership* 2nd ed. Lawrance Erlbaum Associates, 3-7. London
- [4] Dai YD, Dai YY, Chen KY, et al. (2013) Transformational vs transactional leadership: Which is better? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 25(5): 760–778.
- [5] Deery M and Jago L (2015) Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27(3): 453–47
- [6] Diaz-Saenz, H. R. (2011). *Transformational leadership*. The SAGE handbook of leadership, 5(1), 299-310.
- [7] Hidayat, Anwar. (2012). Pengertian Analisis Regresi Korelasi dan Cara Hitung. Diakses dari : <https://www.statistikian.com/>
- [8] Humala, R. (2014). Kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 228-240.
- [9] Kasiram. (2008). *Pengertian Dan Penjelasan Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia.
- [10] Kompas.com, (2018). Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. Retrived from: <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>
- [11] Kompas.com, (2019). Sebagai Milenial, Apa Yang Membuatmu Sering Pindah Kerja .Retrived from: <https://ekonomi.kompas.com/read/2019/02/24/103401926/sebagai-milenial-apa-yang-membuatmu-sering-pindah-kerja?page=all>
- [12] Lifepal, (2019). 13 Alasan Yang Sering Diutrakan Milenial Saat Resign Dan Pindah Kerja. Retrived from: <https://lifepal.co.id/media/sering-resign-kerja-alasan-milenial-melakukannya>
- [13] Luthans, F. (2006), *Organizational Behavior*, 10th Ed., Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [14] Meyer J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace : Theory, research, and*

- application. Thousand Oaks, CA: Sage Publication
- [15] Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, et al. (2002) Affective, continuance, and *normative commitment* to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61(1)
- [16] M. NANDI WARDANA, . (2019) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian “X” Jakarta. Sarjana thesis, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
- [17] Patiar, A., & Wang, Y. (2016). The effects of *transformational leadership* and organizational commitment on hotel departmental performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- [18] Pawar, B. S., & Eastman, K. K. (1997). The nature and implications of contextual influence on *transformational leadership*: a conceptual examination. *Academy of Management Review*, 22 (1), 80-109.
- [19] Riggio, Ronald E. (2013). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. United States of America: Pearson Education.
- [20] Robbins, Stephen P. & Judge, T.A. (2016). *Organizational Behaviour* Seventeenth Edition. 1-747.
- [21] Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [22] Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*. Vol 4. No. 03, hal 304-313. September 2015
- [23] Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., Aliedan, M. M., & Abdallah, H. S. (2020). The impact of transactional and *transformational leadership* on employee intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tourism and Hospitality Research*, 1467358420972156.
- [24] Wardianto, M., & Hendrati, F. (2014). Korelasi motivasi berprestasi dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pengurus pondok pesantren. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(03).
- [25] Maulinda, Dianita, Sri Rahayu, Makmuroh. (2021). *Pengaruh Mindfulness terhadap Stres Akademik pada Siswa SMAN X Cianjur di Masa Pandemi COVID-19*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 100-108.