

ISSN 1412-2936
EISSN 2549-7308

GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA

Yuyuk Liana
STIE Malangkececwara Malang
Jalan Terusan Candi Kalasan Blimbing Malang
E-Mail: ylian@stie-mce.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden dari PT Putra Boga Gemilang dengan Metode analisa data yang digunakan adalah analisa jalur (*path analysis*) Hasil penelitian menyatakan bahwa semua jalur adalah signifikan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, komitmen organisasional.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit. Semakin banyaknya usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan tersebut (Michael Hendrik Santoso, 2014). Dengan adanya persaingan yang ketat tersebut maka unsur terpenting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Apabila perusahaan memiliki SDM yang berkualitas yaitu memiliki kinerjanya yang baik dan berpotensi untuk berkembang maka hal ini akan menunjang keberhasilan dari perusahaan

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi mempunyai peranan yang sangat penting serta dapat menciptakan sebuah komitmen bagi karyawannya untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Perilaku pemimpin adalah hal yang tidak bisa lepas dari peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi. Pemimpin mempunyai kualitas yang baik, maka

akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini adalah pemimpin yang mempunyai rasa kepedulian tinggi kepada karyawan, memiliki tanggung jawab, serta berperilaku baik terhadap karyawannya. Untuk itu pemimpin harus mempunyai sikap untuk selalu peduli terhadap bawahannya yaitu ada rasa sikap melindungi, bersikap adil sehingga karyawan dalam organisasi tersebut merasa nyaman dan aman untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini juga berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan dalam organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kesuksesan karyawan. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja, dapat dipengaruhi gaya pimpinan atasannya (Adisetiawan, 2017).

Komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang perlu diperhatikan juga dalam organisasi, karena dengan adanya rasa komitmen yang kuat dari diri individu terdapat organisasi maka karyawan semakin menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan serta akan berpengaruh terhadap tujuan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercapai dengan adanya komitmen dalam

diri karyawan. Maka semakin komitmen karyawan tersebut maka akan semakin betah untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen yang ada pada diri karyawan juga bisa mendorong karyawan agar berusaha sebaik mungkin untuk memberikan hasil terbaik bagi sebuah organisasi. Timbulnya komitmen karyawan yang kuat bagi sebuah organisasi dikarenakan rasa puas dan senang seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut (Gibson, 2009). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, (2) Untuk mengetahui pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, (3) Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan (4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam berjalannya organisasi agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan akan menjadi efektif apabila seorang pemimpin mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau dan bisa bekerja sama supaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh pengertian dari beberapa ahli, yakni:

Fungsi Kepemimpinan

Pernyataan dari Rivai (2010) tentang fungsi kepemimpinan dengan memberikan penjelasan beserta contoh-contoh fungsi kepemimpinan berupa: (1) Menciptakan visi dan komunitas antar anggota (2) Membantu meningkatkan komitmen karyawan (3) Memberikan inspirasi, menimbulkan kepercayaan, dan mampu memberikan pandangan lain terhadap anggota (4) Membantu menciptakan pembicaraan yang cakap saat berdialog (5) Membantu anggota dengan menggunakan pengaruh jabatan (6) Memfasilitasi anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan (7) Memberi semangat kepada anggota organisasi agar rajin bekerja (8) Mampu menjadi

topangan untuk tim (9) Dapat bertindak sebagai contoh bagi anggotanya. Selanjutnya menurut Kartono (2014) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah: (1) Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja (2) Mengemudikan organisasi (3) Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik (4) Memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dan (5) Membawa para pengikutnya kepada tujuan yang dituju sesuai dengan waktu dan perencanaan. Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam bekerja di sebuah organisasi. Jadi tanpa adanya kepemimpinan dengan fungsi yang baik, anggota organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan rencana dan hal ini jug akan berpengaruh terhadap pencapaian dari tujuan organisasi.

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Pernyataan dari Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016), dengan membagi jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) (2) Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*) (3) Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*) (4) Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*) (5) Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) dan (6) Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*). Sedangkan pernyataan dari Siagian (2002) menyebutkan bahwa ada 5 macam gaya kepemimpinan yaitu: gaya kepemimpinan otokratik, militeristik, paternalistik, kharismatik, demokratik. Berkaitan dengan hal tersebut maka pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai kemampuan untuk dapat menciptakan kondisi yang menyenangkan dan memuaskan bagi karyawannya sehingga karyawan akan semakin bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tujuan dapat tercapai.

Dimensi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif banyak memengaruhi keberhasilan suatu organisasi selain itu juga tanggung jawab dari karyawan dalam organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pernyataan dari Karim (2010) pemimpin yang berkomitmen tinggi adalah pemimpin yang banyak berkorban untuk terwujudnya sebuah visi misi. Pengorbanan itu dilakukan karena para pemimpin itu mencintai visi dan misi organisasi. Selain dua perilaku di atas, terdapat juga perilaku yang lain seperti bervisi jelas, tekun, pekerja keras, konsisten dalam ucapannya, menanamkan rasa hormat kepada karyawannya, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan 18 kepercayaan pada para pengikutnya. Selain itu pola pikir seorang pemimpin seharusnya lebih memiliki sifat keterbukaan atau transparan, terutama dalam memandang posisi sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya Edison (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif itu terdiri dari: (1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik (2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan (3) Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi (4) Menjaga kekompakan anggota tim dan (5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Komitmen Organisasi Faktor-faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Wibowo (2017) ada 3 antara lain: (1) Karakteristik Pribadi (2) Karakteristik Pekerjaan dan (3) Pengalaman kerja. Selanjutnya menurut pernyataan dari Tanajaya dan Nugroho dalam Sularso (2004) sebagai berikut: (1) Pendapatan finansial individu (2) Pendapatan finansial dari kelompok kerja (3) Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan (4) Kesempatan untuk berafiliasi (5) Status simbol (6) Waktu kerja (7) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan (8) Pekerjaan yang menantang dan besar tanggung jawabnya (9) Otonomi (10) Prestise pekerjaan (11) Variasi ketrampilan (12) Keamanan kerja dan

(13) Pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka menjadi alasan sebuah komitmen di dalam diri karyawan tumbuh dan nantinya akan memutuskan apakah karyawan akan tetap bertahan pada organisasi tersebut atau tidak.

Bentuk Komitmen Organisasional

Bentuk dari komitmen organisasi menurut pernyataan Handoko (2004) bahwa tiga bentuk tersebut mempunyai aplikasi terhadap kelanjutan partisipasi karyawan dalam suatu organisasi. Adapun 3 bentuk tersebut meliputi: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*) (2) Komitmen continuance (*continuance commitment*) dan (3) Komitmen normatif (*normative commitment*). Selanjutnya menurut pernyataan Armansyah (2005) menuyakan bahwa tiga bentuk komitmen tersebut antara lain: (1) *Affective commitment*, individu bertahan karena adanya ikatan emosional dan atas keinginan sendiri sebagai bentuk identifikasi dan keterlibatannya (2) *Continuance commitment*, didasarkan atas pertimbangan tentang apa yang akan diperoleh (dikorbankan) bila individu akan meninggalkan organisasi (3) *Normative commitment*, adanya keyakinan (nilai-nilai) individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya individu yang bekerja dalam suatu perusahaan akan merasa nyaman dan tetap setia terhadap perusahaan dimana individu tersebut bekerja apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan atau yang diharapkan. Kepuasan adalah suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Teori Kepuasan Kerja Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa teori seperti: (1) Teori Keseimbangan. (2) Teori perbedaan. (3) Teori pemenuhan Kebutuhan dan (4) Teori pandangan kelompok.

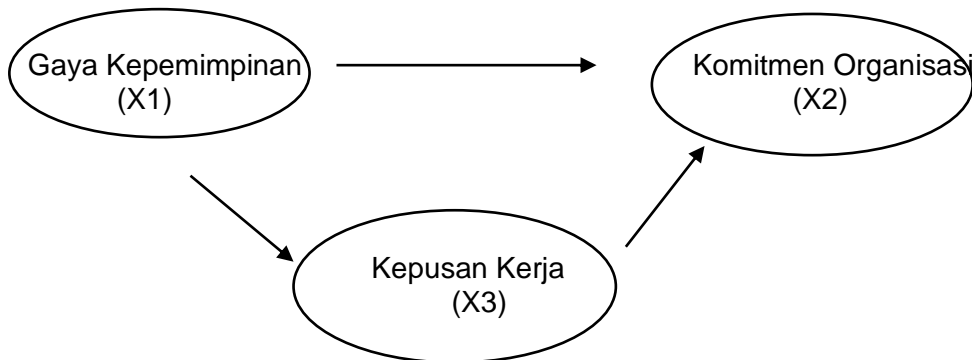
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut pernyataan dari Mangkuprawira(2007) menjelaskan ada 5 faktor yaitu; (1) Faktor personal (individual), (2) Faktor kepemimpinan, (3) Faktor tim, (4) Faktor system dan (5) Faktor kontekstual. Kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional tiap individu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya menurut pernyataan dari Menurut Hasibuan (2001) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut : (1) Balas jasa yang adil dan layak (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan

keahlian (3) Berat ringannya pekerjaan (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut pernyataan dari Davis yang dikutip Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel (1) Turnover (2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, (3) Umur, (4) Tingkat pekerjaan, dan (5) ukuran organisasi.

Metode Konseptual

Gambar 1. Model Konseptual



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin baik kepemimpinan seseorang dalam suatu instansi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dari instansi tersebut. Kepemimpinan diharapkan akan menjadi penunjuk arah bagi bawahannya dalam sebuah organisasi yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Pemimpin harus mempunyai peran yang bagus dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya, untuk itu harus ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya setidaknya dapat mengarahkan dan memberikan petunjuk atas tugas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh bawahannya. Selain itu seorang pemimpin harus bisa mendorong bawahannya juga untuk berpartisipasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yaitu dengan memberika

sumbangan ide-ide kreatif, inisiatif, dan lain-lain. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian Yananto, (2018) dan Joko Nugroho dan Titiek Suwanti (2005) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari pemaparan di atas, maka hipotesis ketiga untuk penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga nantinya timbul keinginan untuk bertahan dan mendedikasikan kemampuan mereka terhadap perusahaan. Kepemimpinan yang baik nantinya akan memunculkan jajaran karyawan yang baik pula. Kepemimpinan yang efektif adalah ketika mereka mampu meningkatkan komitmen karena gaya kepemimpinan yang diterapkan seseorang dapat membuat seseorang merasa dihargai dan akhirnya memilih untuk bertahan pada organisasi dan memberikan yang terbaik untuk organisasi mereka.

Gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi. Apabila seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang kondusif maka akan mendorong karyawan menjadi betah tinggal dalam perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Zahra (2015) dan Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Maka, dari dapat dirumuskan hipotesis keempat dari penelitian ini adalah:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu dari bentuk loyalitas yang lebih

untuk menilai sejauh mana karyawan mencurahkan diri terhadap perusahaan. Hal ini terkait dengan adanya kepuasan kerja karyawan, dimana dengan kepuasan kerja yang baik maka akan menciptakan komitmen karyawan dalam organisasi semakin baik pula. Selanjutnya kepuasan kerja juga menunjukkan adanya rasa puas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka dalam hal ini akan menciptakan komitmen yang kuat dalam perusahaan tersebut.

Selain itu, salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah timbulnya rasa puas dan hal ini cenderung akan mendorong karyawan untuk mempertahankan sikap positif dan semakin betah dalam organisasi tersebut. Untuk itu kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting agar karyawan nyaman dan betah untuk tinggal dalam organisasi. Jadi hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017) dan Firmananda Utama Akbar, Djahur Hamid dan Mochammad Djudi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Untuk itu, dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menimbulkan komitmen organisasi yang kuat bagi karyawan diharapkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan dengan baik dan efektif akan menimbulkan karyawan menjadi nyaman dan betah tinggal dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang berjalan dengan baik dan efisien, kemudian dengan adanya kepuasan

kerja sebagai variabel intervening akan semakin membuat karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peranan kepuasan kerja di sini memang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, tetapi dengan melalui kepuasan kerja, pengaruh dari dua variabel yang memengaruhi itu bisa menjadi lebih terlihat bahwa gaya kepemimpinan juga bisa terpengaruh karena komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan mampu menciptakan suasana dan kondisi yang baik maka karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya dan tidak ada keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan adanya komitmen yang tinggi maka akan memiliki rasa yang sungguh-sungguh dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017). Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis keenam::

H4: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional

METODE PENELITIAN

Variabel Operasional dan Skala Pengukuran

Variabel Operasional

Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Gaya Kepemimpinan (X1), merupakan salah satu unsur yang menentukan jalannya suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai. Adapun item-item menurut Rivai (2010) adalah: (a) menciptakan visi (b) memberikan inspirasi dan (c) memberikan semangat. (2) Komitmen Organisasi (Z) adalah adanya sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dalam bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Adapun item-item komitmen organisasi menurut Handoko (2004) adalah sebagai berikut: (a) *Affective Commitment* (b) *Continuence commitment* dan (c) *Normative commitment*. Selanjutnya (3) Kepuasan kerja adalah karyawan merasa nyaman

dan aman untuk bekerja sehingga ada rasa puas dalam menjalankan pekerjaannya, adapun item-itemnya (Hasibuan,2010) adalah (a) balas jasa yang adil dan layak (b) sesuai keahlian dan (c) suasana dan lingkungan pekerjaan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Boga Gemilang yang berjumlah 510 orang dengan menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 510 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{510}{1 + 510(0,1)^2}$$

$$n = \frac{510}{6,1} = 83,6$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 83 orang, namun digenapkan menjadi 100 sampel dari seluruh total karyawan .

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis dalam daftar untuk

mempermudah dalam mengelompokkan hasil penelitian yang diperoleh.

Metode Analisis

Analisis Jalur (Path Analysis)

Mengenai analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari regresi berganda. Analisis Jalur adalah alat untuk eksplanasi atau faktor determinan yang dapat digunakan untuk menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan atau jalur mana yang berpengaruh lebih kuat (Solimun, 2002). Dengan analisis jalur dapat diketahui akibat langsung dan tidak langsung antar variabel. Akibat langsung berarti arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variabel yang lain, sementara hubungan tidak langsung harus melewati variabel yang lain (Solimun, 2002).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Analisa Jalur (Path Analysis)

Analisa jalur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisa linier berganda. Analisa jalur adalah alat untuk menjelaskan atau faktor determinan yang dapat digunakan untuk menentukan variabel paling dominan berpengaruh atau jalur mana berpengaruh paling kuat (Solimun, 2002). Dengan analisa jalur ini, dapat diketahui akibat langsung dan tidak langsung antar variabel. Akibat langsung berarti arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variabel yang lain, sementara hubungan tidak langsung harus melewati variabel lain (Solimun, 2002).

Analisa Jalur I

Dengan menggunakan alat bantu SPSS untuk mengolah data, maka akan dihasilkan perhitungan seperti di bawah ini:

Tabel 1. Hasil analisa Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,336	1,52378

a. Predictors: (Constant), GK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,520	,975		4,635	,000
	GK	,591	,083	,585	7,142	,000

a. Dependent Variable: KK

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan probabilitas signifikan berdasarkan nilai alpha 5%. Jika probabilitas signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika Ha diterima maka variabel independent berpengaruh terhadap varibel dependent. Namun, jika Ha ditolak dan Ho diterima maka tidak

ada pengaruh varibel independent terhadap variabel dependent.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa untuk mengetahui pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3). menunjukkan bahwa koefisien jalur berpengaruh positif Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai Beta (β) = 0,591, serta nilai

signifikansinya adalah sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa jalur ini adalah signifikan. Selanjutnya berdasarkan data yang telah diambil dan diolah, maka dapat diperoleh model sebagai berikut:

$$X3 = a + P1 X1$$

$$X3 = 4.520 + 0.591X1$$

$$R^2 = 0,342$$

Analisa Jalur 2

Data di bawah ini adalah hasil analisa jalur antara variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 2. Hasil analisa jalur Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 ^a	,291	,276	1,58787

a. Predictors: (Constant), KK, GK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,672	1,122		4,164	,000
	GK	,273	,106	,271	2,570	,012
	KK	,333	,105	,334	3,164	,002

a. Dependent Variable: KO

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa koefisien jalur memiliki pengaruh positif Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (X2) nilai (β) 0,273 dengan tingkat sig. 0,012 (sig < 0,05). Maka, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja (X3) menunjukkan koefisien jalur memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan memiliki nilai (β) 0,333 dengan tingkat sig 0,002 (sig < 0,05) maka, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan data di atas, dapat diperoleh model:

$$X2 = a + P1X1 + P3X3$$

$$X2 = 4.672 + 0.273X1 + 0.333X3$$

$$R^2 = 0,291$$

Model Lintasan Path

Berdasarkan model – model pengaruh tersebut, dapat disusun model lintasan pengaruh. Model lintasan ini disebut dengan analisis path, di mana pengaruh error ditentukan sebagai berikut:

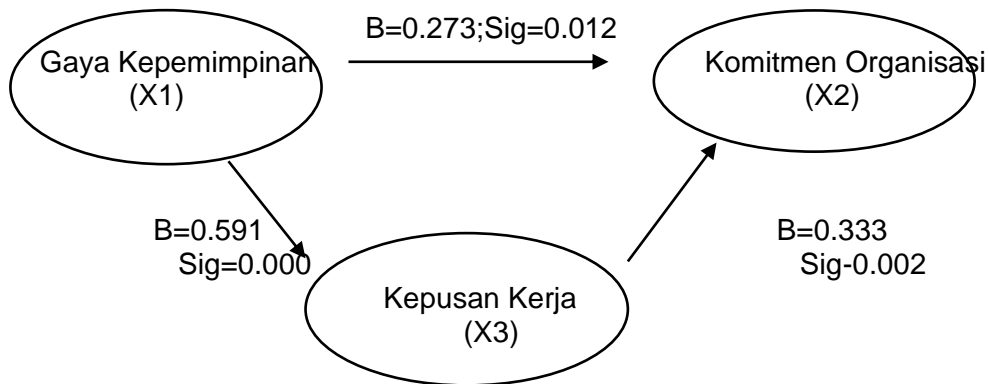
$$P_{ei} = \sqrt{1 - r_i^2}$$

$$P_{ei} = \sqrt{1 - 0.342} = 0.811$$

$$P_{ei} = \sqrt{1 - 0.291} = 0.842$$

Berdasarkan 2 model analisis jalur di atas, terdapat hasil yang signifikan yaitu jalur antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2), serta Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi (X2) melalui Kepuasan Kerja (X3) sehingga diperoleh model jalur yang didukung oleh data empirik sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Diagram Jalur



Pembahasan

Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang ada di PT Boga Gemilang dengan koefisien 0,273 dan tingkat signifikansi 0,012 ($Sig < 0,05$). Gaya kepemimpinan menjadi salah satu dalam menentukan komitmen karyawan dalam organisasi, di mana ketika seorang pemimpin menjadi panutan yang baik bagi karyawannya serta menjadi figur, maka karyawan semakin betah dan aman untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Artinya karyawan akan dengan semangat dan motivasi tinggi selalu bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dan betah dalam organisasi tersebut.

Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang efektif dimana hal ini akan mampu menumbuhkan komitmen pada diri karyawan hingga mereka memilih untuk bertahan dan tetap tinggal pada organisasi tersebut. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif dan Marlinda (2017) dan Nina Zahra (2015) dan Arif Darmawan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan

Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ada di PT Boga Gemilang dengan koefisien 0,591 dan tingkat signifikansi 0,000 ($Sig < 0,05$). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan pengaruh kepada karyawan agar mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dan motivasi yang tinggi dimana hal ini akan berdampak pada tingkat kepuasan kerjanya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tentunya berbeda-beda namun tujuan utamanya adalah agar karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan pada akhirnya akan tercapai tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian Yananto, (2018) dan Joko Nugroho dan Titiek Suwanti (2005)

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang ada di Pt Boga Gemilang dengan koefisien 0,333 dan tingkat signifikansi 0,002 (Sig < 0,05). Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam organisasi, karena dengan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka akan menimbulkan rasa betah dan nyaman untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi dan besar rasa komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk menjalankan pekerjaan terbaik untuk organisasi dan akan berdampak pada kepuasan kerja dan hal ini akan mengarahkan kepada karyawan pada pencapaian tujuan dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang seiring dilakukan oleh dilakukan oleh Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017) dan Firmananda Utama Akbar, Djamhur Hamid dan Mochammad Djudi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Adapun perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel di atas: Koefisien path pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,591 dan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,333. Dengan demikian dapat dilakukan perhitungannya adalah $0,591 \times 0,333 = 0,196$. Maka, pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

sebesar 0,196 atau 19,6%. Koefisien yang positif mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung bersifat positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi, Untuk menguji gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. (2) Populasi dari penelitian ini sejumlah 100 orang, yang diambil dari karyawan Pt Boga Gemilang. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan tidak disertai dengan metode pengumpulan data lainnya yang dapat menunjang penelitian. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua jalur adalah signifikan

Sedangkan saran dalam penelitian ini adalah: (1) Sebaiknya perusahaan dapat membuat tolak ukur bagi kepuasan kerja karyawan sehingga akan merasa puas dan nyaman untuk bekerja, (2) Perusahaan perlu mengadakan konseling atau pengarahan kepada karyawan sehingga dapat diketahui apakah karyawan merasa nyaman dan betah untuk tetap dalam organisasi tersebut, (3) Kantor perlu memberikan bentuk pelatihan-pelatihan agar karyawan mempunyai kemampuan untuk dapat mengembangkan diri

DAFTAR PUSTAKA

- Adisetiawan, R. (2017). Performance Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(3), 1-10.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya

- Akbar Firmananda Utama, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 38 No.2 September 2016
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*, Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1), 1-18.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, 2009. *A Diagnostic to Organizational Behavior*, Boston : Allyn and Bacon.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Karim, M. (2010). *Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan islam*.
- Nugroho Joko dan Titiek Suwanti, 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Dengan Moderasi, Studi pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Grobogan, *Telaah Manajemen, Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang, Vol 2, Edisi 3, 2005*
- Solimun, M. S. (2002). *Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers.
- Santoso, Michael Hendrik, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Cimalati di Cilacap, *Agora Vol. 2, No. 1, (2014)*
- Sutrisno, Edi. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yanoto Alfian, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia di Surabaya, *AGORA Volume 6. No : 1, 2018*
- Zahra Nina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Volume 8, No.1 Tahun 2015