



JURNAL RISET MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA>

Halaman UTAMA: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php>



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Tri Mulyani Kartini¹, Hendra Bagus²

¹ Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi&Bisnis, tere.tmk@gmail.com, Universitas Pelita Bangsa

² Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi&Bisnis, hendrabagus@gmail.com, Universitas Negeri Jakarta

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Bumi Lestari Sukses Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Lestari Sukses yang berjumlah 202 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang telah diisi oleh karyawan PT Bumi Lestari Sukses yaitu sejumlah 134 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode Structural Equation Model (SEM) AMOS. Penelitian ini menguji empat variabel yaitu : gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) sebagai variable independen dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi Pada PT Bumi Lestari Sukses).

Kata kunci: Komitmen organisasi; Gaya kepemimpinan transformasional;Lingkungan kerja;Kepuasan kerja.

Abstract

This research was conducted to examine the effect of transformational leadership style and work environment on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable in the study at PT. Bumi Lestari Sukses The population in this study were all employees of PT Bumi Lestari Sukses totaling 202 employees. This study uses a quantitative approach, the data for this study were obtained through questionnaires that have been filled in by employees of PT Bumi Lestari Sukses, namely a total of 134 respondents. The data analysis method used is the AMOS Structural Equation Model (SEM) method. This study tested four variables, namely: transformational leadership style (X1), work environment (X2), job satisfaction (X3) as the independent variable and organizational commitment (Y) as the dependent variable. The results showed that: transformational leadership style, work environment together has a significant effect on organizational commitment through employee job satisfaction as an intervening variable (Study at PT Bumi Lestari Sukses).

Keywords: *Organizational commitment; Transformational leadership style; work environment; job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumberdaya terpenting organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Manusia merupakan motor atau penggerak dari sebuah organisasi. SDM yang kaliber di bidangnya selalu menjadi perhatian manajemen perusahaan, sebagaimana ungkapan “*gaining and sustaining the calibre people*”. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sunarsih (2006) bahwa manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu menempatkan karyawan sesuai keahliannya merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga harus memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu variabel untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sejalan dengan uraian tersebut diatas PT Bumi Lestari Sukses adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Transportasi dan Penyewaan Alat-alat Berat. PT Bumi Lestari Sukses didirikan pada tahun 1995 dan meliputi area seluas 50.000 m². Visinya adalah Perusahaan yang terintegrasikan untuk memenuhi dan melayani kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Misinya adalah memenuhi ekspektasi para pelanggan dalam melayani kebutuhan angkutan transportasi dan konstruksi, membuktikan mutu dan kualitas terhadap para pelanggan sebagai perusahaan yang memiliki reputasi terpercaya, dan selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan untuk menjadi yang terdepan dalam dunia bisnis transportasi dan penyewaan alat-alat berat.

Peneliti menjadikan PT Bumi Lestari sebagai obyek penelitian dikarenakan peneliti menemukan gejala-gejala yang mengindikasikan adanya faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dalam perusahaan dan kepuasan karyawan serta komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut.

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan. Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan

memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening : Studi Pada PT Bumi Lestari Sukses Kota Bekasi”.

Penelitian ini memerlukan teori yang memuat penjelasan yang terkait variabel terikat (Y) berupa komitmen organisasi (*organizational commitment*), variabel bebas (X1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (*transformational leadership style*), variabel bebas (X2) Lingkungan Kerja (*work environment*), dan variabel bebas (X3) Kepuasan Kerja (*job satisfaction*). Dari berbagai referensi seperti hasil karya di bidang manajemen sumber daya manusia, jurnal dan informasi dari buletin, majalah, media internet, dan media lainnya yang bermanfaat untuk pengayaan teori sehingga ruang lingkup, kedudukan dan prediksi pengaruh antar variabel menjadi terarah dan jelas. Adapun kajian teori yang terkait penelitian antara lain sebagai berikut :

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008). Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Robbins (2001) Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan. Robbins, (2002). Sedangkan Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, komitmen organisasi pada hakekatnya adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wiyono (1999), komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di

mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Pendapat lain dikemukakan oleh Pradiansyah (1999) yang menguraikan bahwa komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen.

Berdasarkan teori tersebut diatas maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi, yang dapat dilihat dari rasa hormat dari karyawan, kepercayaan, dapat menjadi panutan, motivator, penetapan tujuan, ide kreatif, problem solver, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang baik, hubungan dengan bawahan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda pada orang-orang yang berbeda. Definisi tentang kepemimpinan sangat bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena topik tentang kepemimpinan ini telah diminati oleh banyak orang selama berabad-abad lamanya. Para peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif-perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Perbedaan pendapat tentang definisi kepemimpinan didasarkan pada kenyataan bahwa kepemimpinan melibatkan interaksi yang kompleks antara pemimpin,

pengikut, dan situasi. Kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yukl, 2010). Sebagai contoh, beberapa peneliti mendefinisikan kepemimpinan itu sendiri dalam bentuk hubungan pribadi dan ciri-ciri fisik, sedangkan peneliti yang lain meyakini bahwa kepemimpinan itu digambarkan oleh sekumpulan perilaku yang ditentukan. Berbeda dengan hal tersebut, peneliti lainnya juga berpandangan bahwa konsep tentang kepemimpinan akan selalu mengalami banyak perubahan, hal ditandai dengan adanya pengaruh sosial. Definisi lainnya tentang kepemimpinan juga dikemukakan oleh John C Maxwell (2001) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar berprestasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin juga merupakan motivator yang baik bagi pengikutnya untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Pendapat lain oleh Kreitner dan amp; Kinicki (2007) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai 17 tujuan organisasi secara sukarela. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

Berdasarkan teori tersebut diatas maka dapat disintesis bahwa sebuah gaya kepemimpinan yang berfokus pada dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi, yang dapat dilihat dari rasa hormat dari karyawan, kepercayaan, dapat menjadi panutan, motivator, penetapan tujuan, ide kreatif, problem solver, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang baik, hubungan dengan bawahan.

Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut (Simanjuntak, 2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungannya tempat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi semangat bekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan teori tersebut diatas maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dilihat dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara, fasilitas, hubungan yang harmonis, keamanan.

Kepuasan Kerja

Menurut pendapat para ahli kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya (Davis, 1995). Dalam bukunya, "Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi". Robbins mengatakan: Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. (Robbins, 1996)

Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya ketidaksamaan masing-masing orang. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Dan sebaliknya bila semakin sedikit

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang, maka makin rendah tingkat kepuasannya. Menurut Handoko (2004) kepuasan kerja yaitu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck dalam As'ad (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan yaitu sampai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya, seperti teorinya Hasibuan (2007) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan uraian beberapa ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan bangga pegawai dari penilaiannya sendiri pada keberhasilannya menyelesaikan tugas/pekerjaannya dan secara kesemuanya sehingga dapat memuaskan kebutuhannya yang dapat dilihat di pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kesempatan promosi, kesesuaian pribadi, kelompok kerja dan kondisi kerja.

Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
- H6: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai metode intervening.
- H7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai metode intervening.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatif atau kausal yang

bertujuan untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya. Cooper dan Schindler (2011). Penelitian ini bersifat *cross-sectional* yaitu suatu jenis penelitian yang melakukan pengumpulan informasi/kuesioner hanya satu kali dalam satu waktu tertentu kepada sampel. Malhotra, (2007). Karena data yang dikumpulkan sekaligus pada satu saat tertentu dan hanya sekali saja dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bumi Lestari Sukses).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti (Cooper dan Schindler, 2011:141). Sesuai dengan fokus penelitian, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Produksi di PT Bumi Lestari Sukses yang berjumlah 202 orang.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2005).

Pengujianya dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung (*corrected item total correlation*) > r kritis, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji valid.
- b. Jika r hitung (*corrected item total correlation*) < r kritis, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2005).

Kriteria pengujian uji reliabel adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2005)

- a) Alpha > 0,6 Konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- b) Alpha ≤ 0,6 Konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

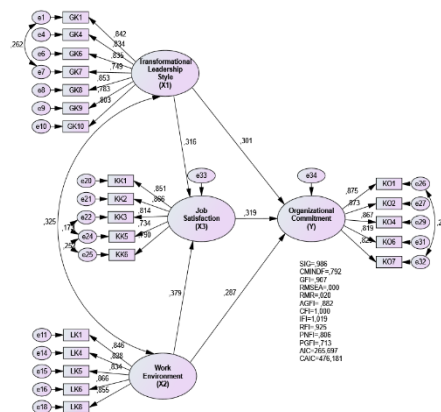
Structural Equation Model (SEM)

Analisis data dan interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Untuk menganalisis data

digunakan *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket software statistik AMOS 4.0 dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan structural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan. Ferdinand, (2000:181).

HASIL

Analisis Model Struktural Lengkap (Full Model) dilakukan setelah analisis terhadap variable Indikator dalam mengukur atau membentuk variable laten yang di uji dengan confirmatory factor analisis. Analisis Struktural equation modeling pada full model harus memenuhi kriteria evaluasi sebuah model, Kriteria Evaluasi Model SEM Diantaranya Discriminant validity, Multivariate Normality, data outliers, Multicollinearity dan singularity dan goodness of fit model. Perhitungan SEM full model dilakukan dengan menggunakan Software SPSS AMOS 23. Hasil perhitungan SEM full Model dapat dilihat pada tabel Berikut:



Gambar 1 Standardized Solution Model Akhir SEM

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Berdasarkan gambar model akhir SEM diatas dapat diketahui nilai koefisien jalur pengaruh langsung dan nilai C.R. (t-value) seperti table di bawah ini.

Table 1 Koefisien Jalur dan C.R. (t-value)

		Standardized Estimate	Unstandardized Estimate	S.E.	C.R. (t- hitung)	P
Komitmen Organisasi (Y)	<---> Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,301	0,313	0,086	3,649	***
Komitmen Organisasi (Y)	<---> Lingkungan Kerja (X2)	0,287	0,275	0,081	3,389	***
Komitmen Organisasi (Y)	<---> Kepuasan Kerja (X3)	0,319	0,394	0,113	3,490	***
Kepuasan Kerja (X3)	<---> Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,316	0,266	0,075	3,559	***
Kepuasan Kerja X3	<---> Lingkungan Kerja (X2)	0,379	0,294	0,070	4,204	***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional(X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi(Y) di PT Bumi Lestari Sukses, yaitu semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula komitmen organisasi, demikian sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,301 dan T-Value sebesar 3,649 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. BULES. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja(X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi(Y) di PT Bumi Lestari Sukses, yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula komitmen organisasi, demikian sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,287 dan T-Value sebesar 3,389 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Bumi Lestari Sukses.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja(X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi(Y) di PT Bumi Lestari Sukses, yaitu semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula komitmen organisasi, demikian sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,319 dan T-Value sebesar 3,490 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. BULES.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1) terhadap Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X3) di PT Bumi Lestari Sukses, yaitu semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kepuasan kerja , demikian sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,316 dan T-Value sebesar 3,559 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Lestari Sukses.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X3) di PT Bumi Lestari Sukses, yaitu semakin baik kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin baik pula kepuasan kerja , demikian sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,379 dan T-Value sebesar 4,204 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. BULES.

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (X3) di PT Bumi Lestari Sukses, yaitu semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula komitmen organisasi yang di mediasi

Hasil pengujian hipotesis

keenam menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,101 dan T-Value sebesar 2,486 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bumi Lestari Sukses.

4.6.1. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT Bumi Lestari Sukses melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (X3) di PT Bumi Lestari Sukses, yaitu semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, demikian sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena memiliki nilai estimate positif yaitu sebesar 0,121 dan T-Value sebesar 2,683 > 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Bumi Lestari Sukses.

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukkan bahwa jika Perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik dalam perusahaan dimana para pemimpin dapat menjadi leader yang baik bagi bawahannya maka akan berpengaruh

terhadap komitmen organisasi serta dapat meningkatkan persepsi bahwa Perusahaan memberikan dukungan yang lebih baik terhadap karyawannya.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja di perusahaan maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta dapat meningkatkan persepsi bahwa Perusahaan memberikan kenyamanan dan dukungan yang lebih baik terhadap karyawannya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Bumi Lestari Sukses. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta dapat meningkatkan persepsi bahwa Perusahaan memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawannya.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT XD Sakti Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa jika Perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan maka akan mempengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dengan mediasi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin baik komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. A. Roshidi. (1999). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah: Kajian Kes di Daerah Padang Terap,

- Kedah. Doctoral Dissertation Universiti Malaysia Sarawak.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence Of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness. *Administrative science quarterly*, 1-14.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2) : 113-128.
- Avolio, B.J. dan Bass, B.M. (1994). Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis : A Multilevel Framework for Examining The Diffusion of Transformational Leadership. *Journal of Leadership Quarterly*.6(2),199- 218.
- Becker, B.E., Huselid, M.A., dan Ulrich, D. (2001). Making HR a Strategic Asset. *Financial Times*, November, 2000.
- Bernardin, H. John ; E. A. Russell, Joyce. (1993). *Human Resources Management. Int. Edition*. By McGraw-Hill, Inc.
- Boon, Arumugam V, (2006). The Influence Of Corporate Culture On Organizational. Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations In Malaysia *Sunway Academy Journal Vol 3*, pp 99 I 15
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Carey, J., & Dimmitt, C. (2004). *Leadership Counseling Leadership Academy Journal*. University of Massachusetts.
- Cellucci, A. J., & DeVries, D. L. (1978). *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for the MJSQ, Technical Report II (Center for Creative Leadership)*
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Crimson, S. (2005), *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang
- David, K. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- De Cenzo, D.A dan Robbins, S.P. (1996). *Human Resources Management. 5 Th. End*. New York: John Willey & Sons. Inc.
- Drucker, P. F. (1995). *The Leader Of The Future (Pemimpin Masa Depan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Erik, R. (2001). Leadership Articles. dalam Muksin Wijaya, *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik*. *Jurnal Pendidikan Penabur*-No, 5.
- Tjiptono, F. (2001). *Kualitas Jasa: Pengukuran, Keterbatasan dan Implikasi Manajerial*, *Majalah Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3*, AGF Books. Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Gregson T. (1992), *An Investigation Of The Causal Ordering Of Job Satisfaction And Organizationl Commitment In Turnover Models In Accounting, Behavior Research In Accounting 4* : 80 –95.
- Handoko, A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Harris, M. (2000), *Human Resource Management, Second Edition, USA, Harcourt Bluc & Company*.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R., & Suad, H. (2002). *Manajemen Personalial (edisi keempat cetakan pertama)*. Yogyakarta : Penerbit UGM.
- Hersey, P. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Huselid, M.A. & Becker, B.E. (2000). Comment on Measurement error in research on human resources and firm performance: how much error is there and how does it influence size estimates?

- by Gerhart, Wright, McMahan, and Snell. *Personnel Psychology*, 53(4), 835-854.
- John, S. (1988). *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Kaihatu, T.S., Rini, W. Astjarjo. (2007). "Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.98, no.1, Maret: 49- 61
- Kast, F. E., & James, E. (n.d.). *Rosenzweig. (2002). Organisasi Dan Manajemen*. Penerjemah A. Hasim Ali, Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan R. M, Ziauddin, Jam F.A, Ramay M. I. (2010). "The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance". *European Journal of Social Sciences*. Volume 15, Number 3, pp. 292-298.
- Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-asas Penelitian Behavioral (edisi ketiga)*. Yogyakarta: UGM Press. Xiii.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational Leadership And Performance: An Experimental Investigation Of The Mediating Effects Of Basic Needs Satisfaction And Work Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 543–555.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, T. W., & Maurer, S. D. (1999). The Effects Of Family Structure On Organizational Commitment, Intention To Leave And Voluntary Turnover. *Journal of Managerial Issues*, 493–513.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McKenna, E., dan Nich, B. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- McNeese-Smith, Donna, (1996). "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, Vol.41
- Meyer, J dan N.J Allen, (1984). "Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69:372-378
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Worplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1, 61- 89
- Meyer, Allen J., (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. New York
- Milkovich, George T. Boudreau. (1997). *Human Resources Management*. 8th Edition. A Time Mirror Education Group Company., Inc.
- Mondy, Noe, and Premeaux,. (1999). "Human Resources Management". Seventh Edition Prentice Hall Mc. Inc, USA.
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta UGM
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2).
- Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational Behavior*. Thenth Edition, Preason Edication, Inc, New Jersey. Molan, Benyamin (penerjemah). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert, K., & Angelo, K. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1).
- Sergiovanni, J. Thomas dan Starratt J. Robert, (1990). *Supervision a Redefinition*, New York: McGraw-Hill.
- Setiawan, Edi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta

- Simanjuntak, Payaman, J. (2011). Manajemen dan Evaluasi kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta
- Steers, R. M., and Porter, L. W. 1991. Motivation and work behavior, 3rd ad Singapore : Mc Graw-Hill.
- Sugiyono,. (2008). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta
- Temaluru, J. (2001). Hubungan antara Komitmen Karyawan dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Prespektif. Jakarta: PIO
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. International Journal Innovation, Management and Technology, Vol. 3. No. 3, October 2012.
- Umar, H. (2003). Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Umer Paracha at al. (2012). “Impact of Leadership Style (Transformasional and Transactional Leadership) On Employee Performance and Mediating Role of Job Satisfaction” Study Of Prifate School (Educator) In Pakistan. Global Journal Of Management and Business Research. Volume 12 issue 4 version 1.0 March 2012. On line ISSN:2249-4588 &bPrint ISSN:0975- 5853.
- Veithzal, Rivai. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Waldman, David A., (1994). The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance, Academy of Management Review, Vol. 19 No.3 pp
- Werther, WB dan Davis, K, (1996), Human Resources and Personel Management, McGraw Hill Inc, New York.
- Wiyono, F.X. Isbagyo, (1999). Menyamakan Persepsi tentang Komitmen dan Manajemen, Edisi I No. 126. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Bass, B. M. (1993). Transformational Leadership And Performance: A Longitudinal Investigation. The Leadership Quarterly, 4(1), 81–102.
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- <http://www.pln.co.id/lampung/?p=62> . akses tanggal 20 Maret 2016