

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BANK
DI KOTA SOLO**

Skripsi

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi**



Oleh:

**GREGORIUS JOHN ANTONIO RAHAYAAN
15170409L**

**S1 MANAJEMEN (KONSENTRASI RUMAH SAKIT)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BANK DI KOTA SOLO

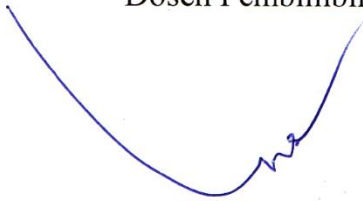
Disusun Oleh:
Gregorius John Antonio Rahayaan
15170409L

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing di depan tim
penguji pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 9 Agustus 2022

Dosen Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si.
NIS. 0120050401109

Dosen Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, M.M.
NIS. 01201101102132

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Didik Setyawan, SE., M.M., M.Sc.
NIS. 0120087161126

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BANK DI KOTA SOLO

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 9 Agustus 2022

1. Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M.

(.....)
Penguji I

2. Dr. Didik Setyawan, SE., M.M., M.Sc.

(.....)
Penguji II

3. Drs. Sugiyarmasto, M.M.

(.....)
Penguji III

4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si.

(.....)
Penguji IV

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.
NIS. 012000504012113



Dr. Didik Setyawan, SE., M.M., M.Sc.
NIS. 0120087161126

MOTTO

Berhenti mengukur kesuksesan mu dengan orang lain, karena ada jalan yang berkelok-kelok tetapi tujuannya tetap sama.

Orang-orang yang tidak mengerti artinya berproses akan susah menganggap kita manusia yang punya banyak kekurangan, hingga akhirnya selalu berekspektasi kita selalu bisa dalam segala hal.

Percobaan- percobaan yang kamu alami ialah percobaan percobaan biasa yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karna itu ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatan mu, pada waktu kamu dicobai ia akan memberikan kepada mu jalan keluar sehingga kamu dapat menanggungnya

(1 Korintus 10:13)

Apapun yang kamu perbuat, percayalah dengan segenap hati mu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia

(Kolose 3:23)

Aku bersyukur kepada dia, yang menguatkan aku, yaitu Kristus Yesus Tuhan kita, karena ia menganggap aku setia dan mempercayakan pelayanan ini

(1 Timotius 1:12)

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga penulisan mempersembahkan tugas akhir ini kepada orang-orang tersayang :

1. Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria karena selalu memberi pertolongan dan campur tangan yang luar biasa telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Ayah saya Petrus Rahayaan, mama saya Renalda Ngamelubun, kakak saya Mario Rahayaan, Lidya Rahayaan, Denisa Rahayaan, serta adik saya Queny Rahayaan yang selalu memberikan dukungan moral ataupun materi serta selalu mendoakan dalam proses pembuatan skripsi ini.
3. Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Bank Di Kota Solo” adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila skripsi ini merupakan jiplak dari penelitian karya ilmiah/skripsi orang lain maka saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukuman.

Surakarta, 23 agustus 2022



Gregorius John Antonio Rahayaan
NIM : 15170409L

KATA PENGANTAR

Puji syukur penullis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyusun skripsi tentu saja penulis banyak menemui kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Dr. Ir. Djoni Taringan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE., M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi
3. Dr. Didik Setyawan, SE.,M.M.,M.Se selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi dan juga selaku penguji saya yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan saran serta masukan juga menuntun dalam penelitian untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Nang Among Budiadi, SE.,M.Si dan Drs. Sugiyarmasto, M.M selaku Pembimbing saya yang telah meluangkan waktu serta membimbing proses penulisan skripsi ini.
5. Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M selaku penguji saya yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan masukan kepada penelitian untuk penyempurnaan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan fakultas ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah banyak membantu demi kelancaran skripsi ini
7. Sahabat perjuangan Cinona, Oliv, Yodi, Yuda, Andika, Ricard. Terima kasih sudah menjadi sahabat terbaik yang selalu setia dalam setiap momen selama perkuliahan.
8. Dan juga teruntuk teman-teman terlebih khusus S1 Manajemen 2017 yang saya sayangi yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih sudah memberikan semangat yang berupa moral dan materi saya sangat amat bersyukur dengan apa yang kalian berikan kepada saya.

INTISARI

Gregorius J A Rahayaan 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Bank Di Kota Solo.

Di era globalisasi saat ini, persaingan perusahaan semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan agar dapat terus bertahan. Agar dapat unggul, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya metode yang digunakan adalah regresi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarakan pada bulan Juli 2021 secara online melalui aplikasi Google Form. Sebanyak 30 responden telah menjawab kuesioner yang disebarakan secara online kemudian merkapitulasi dan dianalisis datanya. Topik utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BRI Kantor Cabang Kota Surakarta. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta dengan indikator peran karismatik, perhatian individu, inspirasi motivasi, dan aspirasi intelektual. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Surakarta dengan indikator, gaji, kesempatan berkarir, dan kondisi kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dikatakan model penelitian ini fit

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Gregorius J A Rahayaan 2022. The influence of transformational leadership and work satisfaction on the organization commitment of bank employees in the city of solo

In the current era of globalization, company competition is getting tougher. This requires companies to have advantages in order to continue to survive. In order to excel, the company must have human resources that can support the company to achieve its goals. In the current era of globalization, company competition is getting tougher. This requires companies to have advantages in order to continue to survive. the method used is regression, the instrument used in the research is in the form of a questionnaire distributed in July 2021 online through the Google Form application. A total of 30 respondents have responded to a questionnaire distributed online and then recapitulated and analyzed the data. The main topic discussed in this study is the influence of transformational leadership, and job satisfaction, on the commitment organizational of the BRI Branch Office Surakarta City employees. Leadership has a positive and significant effect on organizational commitment of employees at Bank Rakyat Indonesia Surakarta Branch Office with indicators of charismatic roles, individual attention , motivational inspiration, and intellectual aspiration. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment of employees at Bank Rakyat Indonesia Surakarta Branch Office with indicators, salary, career opportunities, and working conditions. The results of statistical tests show that together the variables of leadership and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment. So it can be said that this research model is fit

Keywords ; Organizational Commitment, Transformational Leadership, Job satisfaction

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
INTISARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.4 Tujuan	2
1.5 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Komitmen Organisasional	4
2.2 Kepemimpinan trasformasional.....	5
2.3 Kepuasan Kerja.....	6
2.4 Model penelitian	7
BAB III METODE PENELITIAN	8
3.1 Desain Penelitian	8
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran	8
3.2.1 Komitmen organisasional.....	8
3.2.2 Kepemimpinan Transformasional	8
3.2.3 Kepuasan Kerja	9
3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	9
3.3.1 Uji validitas	9
3.3.2 Uji reliabilitas.....	10

3.4	Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan	10
3.4.1	Populasi	10
3.4.2	Sampel	10
3.4.3	Teknik penyampelan	11
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	11
3.5	Analisis Data.....	12
3.7	Kerangka Pemikiran	16
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		17
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	17
4.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	18
1.	Uji Validitas	18
2.	Uji reliabilitas.....	21
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	21
1.	Uji Multikolinieritas.....	21
2.	Uji Heteroskedastisitas.....	22
4.4	Analisis Regresi Linier berganda.....	23
1.	Uji F	25
2.	Uji t	25
3.	Koefisien determinasi (R ²)	26
4.5	Pembahasan	27
BAB V PENUTUP		30
5.1	Kesimpulan	30
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	30
5.3	Saran dan Rekomendasi.....	31
DAFTAR PUSTAKA.....		32
LAMPIRAN		34

DAFTAR TABEL

Tabel VI. 1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	17
Tabel VI. 2 Deskripsi Usia Responden	18
Tabel VI. 3 Deskripsi Pendidikan Responden.....	18
Tabel VI. 4 Validitas Item Pertanyaan Variabel Kepemimpinan Transformasional	19
Tabel VI. 5 Validitas Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	20
Tabel VI. 6 Validitas Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja	20
Tabel VI. 7 Hasil Uji Reliabilitas	21
Tabel VI. 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi	22
Tabel VI. 9 Hasil Analisa Regresi	24
Tabel VI. 10 Hasil Analisa Regresi	25
Tabel VI. 11 Hasil Analisa Uji t.....	26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	7
Gambar 3. 1 Kerangka Pemikiran	16
Gambar 4. 1 hasil uji Heteroskedastisitas.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	34
Lampiran 2. Hasil Pengumpulan Data.....	36
Lampiran 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas	39
Lampiran 4. Hasil Uji Regresi	42

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan perusahaan semakin ketat. Hal ini perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan agar mampu mempertahankan perusahaannya. Agar perusahaan dapat lebih unggul diharuskan perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang bisa menunjang dalam mewujudkan tujuannya. Hall *et al.*, (2008) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sistem untuk mengubah dan mentransformasikan orang. Bahwa kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai proses menciptakan visi dan menyampaikan rasa memiliki kepada karyawan. Kepemimpinan transformasional menyebabkan karyawan merasa bahwa organisasi mendukung mereka dan mengarah pada keterikatan di antara organisasi anggota. Kepemimpinan seperti itu membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi, yang mendukung tujuan organisasi. Selain itu, Karyawan yang memiliki tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja akan maksimal. Kepuasan kerja adalah besarnya kepercayaan dan keterikatan emosional yang dimiliki pekerja terhadap organisasinya masing-masing. (Akehurst, Comeche, & Galindo, 2009). Hal ini sebagai penyebab kepuasan kerja karyawan dianggap sangat penting, utamanya untuk mendukung kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini. Bulgarella (2005) menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kepuasan kerja dengan memperlakukan dan melayani pelanggan dengan lebih baik, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan. Luthans (2007, p.147.) Menyatakan komitmen organisasi sebagai "sikap yang menggambarkan rasa setia karyawan kepada organisasi mereka dan sebagai proses berkesinambungan dimana peserta organisasi yang mengungkapkan kepedulian mereka kepada organisasi dan kesejahteraan serta kesuksesan yang berkesinambungan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin melihat pengaruhnya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kepada komitmen organisasional karyawan bank.

Dari penelitian terdahulu fenomena-fenomena kepuasan karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasional karyawan (Avolio *et al.*, 2004). Dari penelitian terbaru fenomena-fenomena kepuasan karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan (Rothfelder *et al.*, 2013). Dari hasil itu maka, penelitian ini diintegrasikan dalam 1 model yang mendukung fenomena kepuasan kerja. Dari latar belakang tersebut, masih perlu adanya pengadaaan penelitian untuk memodelkan variabel-variabel yang menjelaskan komitmen organisasional karyawan yang melibatkan variabel-variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pemaparan dalam perumusan masalah tersebut, sehingga dapat diajukan pertanyaan penelitian:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional memengaruhi komitmen organisasional kerja karyawan?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- c. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen suatu organisasi?

1.4 Tujuan

Dari uraian dalam rumusan masalah tersebut, sehingga dapat disimpulkan tujuan penelitian:

- a. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasional karyawan
- b. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja
- c. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional

1.5 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah diuraikan, sehingga manfaat penelitiannya ialah:

a. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menerangkan secara jelas variabel-variabel yang terlibat dalam model, yakni: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Serta, menjelaskan hubungan antar variabel. Dan diharapkan juga penelitian ini mampu menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut. Contohnya : sesuai dengan rencana hasil olah datanya menunjukkan signifikansi dari kedua penelitian tersebut.

b. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini bisa memberi masukan bagi pimpinan perusahaan untuk membangun strategi komitmen organisasional karyawan melalui : kepuasan kerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional.