

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. ADIB GLOBAL FOOD SUPPLIES CABANG SURABAYA

Dardiri Puji Pamungkas

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: dardiripujie@gmail.com

Yoyok Soesatyo

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: yoyoksoesatyo3@gmail.com

Abstract

An organization will work well if supported by qualified human resources. To maximize the ability of such member, encouragement and guidance are necessary of a leader who has the skills to guide and understand the wishes and aspirations of his members, as well as to encourage the morale of his members to work more effectively. Thus demonstrating that a leader has a responsibility and obligation to be able to manage the work and can relate to other people as well as possible to achieve the company's goals that have been set. In addition, the role of a leader also must be in touch directly on the humanity aspect in the organization, so that employees will achieve job satisfaction. Accomplishment of employee job satisfaction is not an easy thing, so that the role of the leader as the inspiration and motivator for his followers would make them more satisfied at work that will impact on organizational commitment

Subject of this research is all employees at PT. Adib Global Food Supplies that using saturation sampling amount 46 employees. Data analysis technique using Structural Equation Modeling (SEM) test with the help of software Smart PLS 2.0.

The result of research showed that there was significant positive effect between transformational leadership style to organizational commitment. Transformational leadership style takes positive effect significantly on job satisfaction. There is a significant positive effect between job satisfaction and organizational commitment. Employees who have reached the job satisfaction then they will be more committed to the organization. On the other hand, the test result of mediator variables differ from the result of other hypotheses, in which job satisfaction does not mediate the effect of transformational leadership on organizational commitment..

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik bila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memaksimalkan kemampuan dari anggota tersebut, diperlukan dorongan dan bimbingan dari seorang pemimpin yang punya keterampilan untuk membimbing dan memahami keinginan dan aspirasi dari anggotanya, serta mampu mendorong semangat kerja dari anggotanya untuk bekerja lebih efektif. Sebagai seorang pemimpin sudah menjadi suatu kewajiban untuk dapat mengelola pekerjaan dan dapat berhubungan dengan orang lain sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Suatu hubungan yang baik antara seorang pemimpin dengan bawahannya akan memberikan suatu keberhasilan, hal ini

dapat terlihat dari gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin tersebut.

Ada beberapa kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Inti dari kepemimpinan adalah terletak pada seberapa jauh tingkat kerja sama antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat termotivasi untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja yang dapat berdampak positif bagi perusahaan.

Menurut Robbins (2008:465) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaannya, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional lebih mementingkan kepentingan perusahaan dari pada

kepentingan pribadi. sedangkan menurut Yukl (2005:298), gaya kepemimpinan transformasional melalui dampaknya terhadap sikap, nilai, asumsi, dan komitmen para pengikut. Apabila bawahan bersedia mengubah sikap, nilai, asumsi, dan komitmennya maka diyakini bahwa mereka memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi atau integritas dan kredibilitas terhadap pemimpinnya.

Selain itu Bass dalam Rehman et al (2012), kepemimpinan transformasional menekankan pada peran pemberdayaan seperti satu mekanisme pusat dari pembentukan objektivitas komitmen terhadap organisasi, kepercayaan (trust) bawahan merupakan konsekuensi logis dari kepemimpinan transformasional. Kepercayaan merupakan faktor esensial dalam manajemen perubahan karena dibutuhkan untuk pengambilan resiko yang merupakan bagian integral dari transformasi organisasional.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam perusahaan. Karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan dan turnover yang rendah (Klinsontson, 2005). Mowday, Koberg dan McArthur (1984) dalam Purwanto (2001), mengungkapkan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindah kerja, rendahnya tingkat mangkir kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu organisasi harus memiliki mekanisme untuk mengembangkan komitmen organisasi diantara anggotanya.

Menurut Robbins (2008:94) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Selain kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2010:193) adalah “keadaan emosional yang menyatakan maupun tidak menyenangkan dengan karyawan untuk mendorong

pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dari segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi penelitian didapatkan informasi dari karyawan bahwa pemimpin di PT. Adib Global Food Supplies cabang Surabaya ialah seorang pemimpin yang memberikan contoh yang baik kepada karyawan, mampu memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan untuk melakukan tugas melebihi dari yang diharapkan guna tercapainya tujuan perusahaan, serta memberikan inovasi – inovasi baru sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memperhatikan kebutuhan bawahannya seperti mampu mendengar aspirasi karyawan. Sesuai dengan informasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemimpin di PT. Adib Global Food Supplies cabang Surabaya adalah pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Secara teoritis penerapan model kepemimpinan tersebut mampu memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan terlebih pada sikap pemimpin yang selalu memberikan solusi atau masukan dalam hal pekerjaan, sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.

Tetapi disisi lain, hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa terjadi ketidakpuasan khususnya pada gaji, karena mereka mengatakan bahwa gaji yang diberikan tidak seimbang terhadap tuntutan atau beban pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada PT. Adib Global Food Supplies cabang Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

1. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Teori kepemimpinan awalnya dikembangkan oleh Burns (1978) dan selanjutnya disempurnakan oleh Bass (1978) dalam Charles R. Emery dan Kathrine Barker (2007). Bass kemudian mengidentifikasi dua tipe kepemimpinan politik, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.

Robbins (2008:464) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru.

1.1 Pengukuran Kepemimpinan Transformasional

Bass (1994) dalam Charles R. Emery dan Kathrine Barker (2007) menyatakan bahwa formulasi asli dari teori kepemimpinan transformasional mencakup empat komponen, yaitu : karisma (idealized influence), inspirasi (inspiration motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian yang diindividualisasi (individualized consideration).

2. KOMITMEN ORGANISASI

Amstrong (2006:271) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merujuk pada kecintaan dan loyalitas. Komitmen organisasi ini berhubungan dengan kesediaan berada di dalam dan menjadi bagian dari perusahaan.

Robbins (2008:94) mendefenisikan komitmen pada organisasi sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1 Pengukuran Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Khaerul Umam (2010:262) komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: Affective commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

3. KEPUASAN KERJA

Menurut Rivai (2009:856) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang di rasakannya.

Robbins (2003:91) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dan individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu dan

sebaliknya, individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

3.1 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja, sebagai berikut : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi kerja, pengawasan kerja dan rekan kerja.

HIPOTESIS

H1: Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya

H2: Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya

H3: Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya

H4: Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis sehingga dapat menemukan kebenaran dari hipotesis tersebut yang selanjutnya dilakukan uji statistik untuk memberikan informasi penjelasan berupa data-data yang akurat agar dapat dianalisis lebih lanjut sehingga mendapatkan hasil yang valid.

Jenis penelitian sesuai dengan sifat eksplanasi ilmu. Penelitian ini termasuk pada desain penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar variabel. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2009:23).

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Adib Global Food Supplies, yang beralamat di Jalan Jambangan Baru Selatan. Dengan populasi sebanyak 40 karyawan. Sampel 40 karyawan dengan menggunakan teknik non probability sampling. Teknik analisis Smart PLS.

HASIL

Tabel 1.
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)
KT	->	0.844488	0.844269	0.034806	0.034806	24.262611
KO						
KT	->	0.347940	0.376036	0.100275	0.100275	3.469849
KK						
KK	->	0.193069	0.185586	0.059836	0.059836	3.226663
KO						

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien parameter untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah 0,19 yang berarti berpengaruh positif dimana semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula disiplin kerja dengan nilai t statistik sebesar 3,23 yaitu signifikan karena $\geq 1,96$.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja adalah 0,35 yang berarti berpengaruh positif dimana semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan dengan nilai t statistik sebesar 3,47 yaitu signifikan karena $\geq 1,96$.

Besarnya koefisien parameter untuk variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,84 yang berarti berpengaruh positif dimana semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja dengan t statistik sebesar 24,26 yaitu signifikan karena $\geq 1,96$.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri atas karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya. Hal ini dibuktikan koefisien estimate sebesar (0.193069) dengan t-statistic sebesar (3.226663) yang berarti t-hitung > t-tabel 1,96. Hal ini berarti bahwa H1 yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan

PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Rehman et al. (2012) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pemimpin pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya menjadi sosok pemimpin yang bergaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dibuktikan dengan sosok pemimpin yang selalu menginspirasi serta memotivasi pengikut. Pemimpin memberikan semangat pada pengikut dengan memberikan teladan. Pemimpin pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya juga menstimulasi intelektual pengikut, sehingga mereka mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri, sehingga mereka akan semakin komitmen pada organisasi.

Bukti tersebut juga didukung oleh hasil statistik deskriptif, di mana gaya kepemimpinan transformasional, khususnya pada dimensi karisma dan perhatian yang diindividualisasi memiliki skor rata-rata yang paling tinggi yaitu, 3,93. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya menjadi role model (teladan) serta pribadi yang disegani oleh pengikut. Perhatian yang diindividualisasikan juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan yang paling tinggi terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian personal terhadap perkembangan dan kebutuhan setiap karyawan menimbulkan pengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini sesuai dengan keadaan dalam perusahaan karena dalam bekerja pemimpin memberikan perhatian karyawan dengan jalan turun langsung dan berkomunikasi langsung dengan karyawan. Pimpinan selalu mencari tahu dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya dalam pekerjaan bahkan memberikan penghargaan kepada karyawan apabila pimpinan menilai kinerja karyawan baik dan memuaskan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang diperhatikan dan diperlakukan dengan baik serta mendapatkan pengalaman-pengalaman tentang perkembangan dalam pekerjaan akan lebih meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Ini mendukung penelitian Rehman et al. (2012) yang menyebutkan bahwa komponen perhatian yang diindividualisasi memiliki pengaruh positif yang tinggi terhadap komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri atas karisma,

inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya. Hal ini dibuktikan koefisien estimate sebesar (0.347940) dengan t-statistic sebesar (3.469849) yang berarti t-hitung > t-tabel 1,96. Hal ini berarti bahwa H2 yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dibuktikan secara empiris oleh Emery dan Barker (2007).

Berdasarkan pada hasil penelitian secara empiris pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya bahwa pemimpin lebih cenderung bergaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin mengayomi serta memperhatikan kondisi internal pengikut, sehingga pengikut merasakan kepuasan kerja. Pemimpin menjadi teladan dan mampu menjadi role model dalam organisasi.

Pemimpin pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya merupakan sosok yang memiliki kharisma, mampu menstimuli intelektual pengikut, memotivasi serta menginspirasi pengikut, dan perhatian pada pengikut. Keempat dimensi tersebut merupakan dimensi dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang kharismatik ditunjukkan dengan sosok pemimpin yang disegani serta disegani oleh pengikut.

Konsiderasi individual atau perhatian secara individual ditunjukkan oleh pemimpin PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya dengan memperhatikan kondisi psikologis pengikut. Pemimpin menjadi sosok yang mengayomi yang dibuktikan dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut. Perhatian secara individual akan mengarahkan pada pencapaian kepuasan kerja pengikut. Pengikut dalam organisasi diperlakukan sebagai sosok yang memiliki rasa, sehingga dampaknya mererka akan merasa nyaman dalam organisasi sehingga mereka mencapai kepuasan kerja.

Dimensi stimulasi intelektual ditunjukkan oleh pemimpin dengan mendorong pengikut untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Pemimpin memberikan kesempatan kepada pengikut untuk pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan. Pengikut yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya merupakan bentuk apresiasi sehingga mereka

mencapai kepuasan kerja. Selain itu, pemimpin memotivasi serta menginspirasi pengikut untuk berkinerja lebih baik, sehingga mereka akan mencapai kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya. Hal ini dibuktikan koefisien estimate sebesar (0.844488) dengan t-statistic sebesar (24.262611) yang berarti t-hitung > t-tabel 1,96. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah baik. Hal ini mengindikasikan apa yang menjadi harapan sesuai dengan apa yang dirasakan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru akan dapat meningkatkan kesetiaan pada perusahaan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterima serta tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mengindikasikan refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan suatu perasaan untuk tetap komitmen dan bertahan dalam perusahaan.

Bukti tersebut juga didukung oleh hasil statistik deskriptif, di mana kepuasan kerja, khususnya pada dimensi hubungan antara rekan kerja memiliki skor rata-rata yang paling tinggi yaitu, 4,19. Dimana Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa puas terhadap rekan kerja mereka, maka ketika itu pula akan terbentuk suatu komitmen organisasional yang membuat mereka ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini berarti bahwa H3 yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu dari Fauzi dan Selviana (2010), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Dimensi pada komitmen berkelanjutan memiliki nilai rata-rata 4,19. Karyawan berpersepsi bahwa berada dan bekerja di PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya merupakan suatu kebutuhan bagi dirinya. Disamping itu, mereka juga menilai bahwa dengan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat

akan membuat mereka rugi, baik dari aspek materi dan non materi.

Dimensi komitmen afektif dan normatif memiliki nilai rata-rata 3,97. Karyawan menganggap bahwa mereka bekerja dalam organisasi merasa senang. Selain itu, mereka juga merasa berhutang budi sehingga mereka memiliki komitmen yang kuat. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi akan merasa puas pada pekerjaannya. Mereka menilai bahwa pekerjaannya merupakan kebutuhan dan mereka merasa rugi ketika meninggalkan organisasi sehingga berdampak pada pencapaian kepuasan kerja.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai koefisien pengaruh yang lebih kecil yaitu sebesar 0.1630444537 dari pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0.844488. Sehingga kepuasan kerja karyawan bukan merupakan mediator pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa H4 ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal itu dilihat dari pengaruh kepuasan kerja yang terdiri variable pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan karyawan yang puas dengan gaji yang diterima serta tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mengindikasikan dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan suatu perasaan untuk tetap komitmen dan bertahan dalam perusahaan.

Selain itu kepemimpinan transformasional yang lebih dominan terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0.844488 daripada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0.193069. terbukti peran dari sosok pemimpin sangat berpengaruh pada komitmen karyawan. Karyawan yang diayomi serta diinspirasi oleh pemimpin akan membuat pengikut berkomitmen pada organisasi, sehingga kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk memediasi pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya.

Karyawan merasa bahwa sosok pemimpin merupakan pribadi yang memiliki pengaruh yang kuat, sehingga karyawan secara spontan akan komitmen pada organisasi karena mereka merasa dihargai dalam organisasi. Oleh karena itu, adanya pengaruh pemimpin yang kuat di mata karyawan sehingga mereka memiliki kesadaran diri untuk komitmen pada organisasi.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang semakin mendekati karakteristik gaya kepemimpinan transformasional maka membuat pengikut semakin komitmen pada organisasi.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Secara empiris terbukti bahwa pemimpin yang semakin mendekati karakteristik gaya kepemimpinan transformasional akan membuat pengikut semakin puas pada pekerjaannya.

Hasil empiris menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang telah mencapai kepuasan kerja maka mereka akan semakin komitmen pada organisasi.

Hasil pengujian variabel pemediasi berbeda dengan hasil hipotesis lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh langsung pada komitmen organisasi tanpa melalui tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin organisasi perlu terus mendorong dan menstimulasi pengikut agar semakin berkomitmen pada organisasi sehingga organisasi akan semakin terarah dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi karyawan akan tercapai karena pengikut merasa memiliki dan merasa rugi ketika meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin pada PT. Adib Global Food Supplies Cabang Surabaya Perlu

memperhatikan aspek psikologis pengikut, disamping itu, juga memerlukan aspek yang bersifat fisik atau materi.

Hasil statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Demikian, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memamsukkan variabel lai yang dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada komitmen afektif yaitu, 3,97 dan lebih rendah dibandingkan kimitmen berkelanjutan. Oleh karena itu, pemimpin perlu lebih memperhatikan masing-masing individu secara personal sehingga pengikut mera senang menjadi bagian dari anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Bass, B.M. 1994. Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: Free Press.
- Charles R. Emery and Kathrine Barker. 2007. The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Customer Contact Personnel. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, Vol, 11, No. 1, pp. 227-242 (www.proques.com, diaksestanggal 12 oktober 2014).
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andy.
- Hani, Handoko. 2010. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia, Edisikedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. Alih Bahasa Pujatmaka, H & Molan, B. 2003. Perilaku Organisasi, Konsep kontroversi, Aplikasi. Jakarta: PT Prenlindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Macananjaya Cemerlang.
- Rehman et al. 2012. Perceived Leadership Styles and Organizational Commitment. Journal of Contemporary Research In Business. Vol. 4, No.1, pp.59-64, (www.emeraldinsight.com, diakses tanggal 23 juni 2014).
- Smart PLS 2.0