

## **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja Dan Impilkasinya Pada Komitmen Organisasi**

### ***Analysis of the Effect of Transformational Leadership and Servant Leadership on Job Satisfaction and Its Implications on Organizational Commitment***

Sukmayadi <sup>1</sup>, Ferryal Abadi <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Kalbil

<sup>2</sup> Universitas Esa Unggul

[ferryal@esaunggul.ac.id](mailto:ferryal@esaunggul.ac.id)

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja berdampak pada komitmen organisasi. Banyak hal yang menyebabkan kepuasan karyawan menjadi meningkat, salah satunya adalah model kepemimpinan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia. Populasi objek penelitian ini berjumlah 100 responden. Sampel sebanyak 80 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan melayani memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data yang dilakukan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan melayani serta kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Kepuasan Karyawan, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

**Abstract** - The purpose of this study is to find out the effect of transformational leadership and service leadership on job satisfaction and its impact on organizational commitment. Many things cause employee satisfaction to increase, one of which is the leadership model. The research method used is quantitative research methods. This research was conducted in one of the largest automotive companies in Indonesia. The population of the object of this study amounted to 100 respondents. A sample of 80 respondents. The results of this study indicate that the variables of transformational leadership and service leadership have a significant influence on job satisfaction. The results of data analysis conducted by transformational leadership, service leadership and job satisfaction together have a significant direct and indirect influence on organizational commitment.

**Keywords:** Employee Satisfaction, Organizational Commitment, Leadership

#### **PENDAHULUAN**

Pada era industri 4.0 sekarang ini banyak perusahaan baru yang bermunculan dengan strategi bisnis yang baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Bagi perusahaan yang telah sudah berdiri sejak lama harus bisa mengikuti perkembangan era agar tidak menjadi perusahaan yang akan kalah dalam persaingan, oleh karena itu perusahaan harus melakukan perubahan dalam strategi bisnis maupun dalam manajemen organisasi. Dalam manajemen organisasi salah satu bagian penting adalah pengelolaan manajemen sumberdaya manusia Zaina et al.(2015:7).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan pengelolaan karyawannya sehingga perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Di Indonesia sendiri pengelolaan SDM masih terdapat masalah. Masalah yang sering terjadi adalah kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan organisasi dan berdampak pada penurunan tingkat komitmen organisasi suatu perusahaan dan tentunya dengan menurunnya tingkat komitmen terhadap organisasi akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Pada Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah yang bergerak dibidang Industri otomotif yang memasarkan sepeda motor, mobil dan motor tempel (outboard-motor) dengan

dukungan layanan purna jual suku cadang serta perbaikan atau pemeliharaan di seluruh Indonesia yang berdiri sejak tahun 1969 hingga saat ini yang terus meningkatkan produksi, mutu dan layanan serta peningkatan kualitas sumberdaya manusianya. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta menjadi perusahaan yang terkemuka didalam global operation yang di hargai dan dikagumi di indonesia maka dibutuhkan komitmen organisasi karyawan yang kuat yang yang disebabkan oleh kepuasan kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu pimpinan perusahaan yang sudah bekerja kurang lebih 20 tahun. Wawancara seputar komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan jenis kepemimpinan karyawan yang beralamat di Jl. Raya Bekasi Km. 19, Pulogadung Jakarta 13920, Indonesia, ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan variabel penelitian. Masih ada perbedaan perlakuan dalam hal jam kerja ini yang bisa menyebabkan diskriminasi yang mengakibatkan komitmen organisasi karyawan bisa berkurang. karyawan yang ingin meningkatkan pendidikan tidak didukung dengan pemberian beasiswa dari perusahaan hal ini bisa mengakibatkan turunnya tingkat kepuasan pada sebagian karyawan. Hal ini sesuai menurut Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. ada kendala juga dalam implementasi” ini menandakan masih kurangnya kepemimpinan transformasional pada perusahaan ini dan ketika kendala yang ada tidak terselesaikan maka bisa mengurangi capaian target dari setiap pekerjaan staff atau karyawan

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi Soekidjan (2009:56).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Biswas, Di-ener dan Dean (2007:167) kepuasan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bass (1985) dalam buku Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka

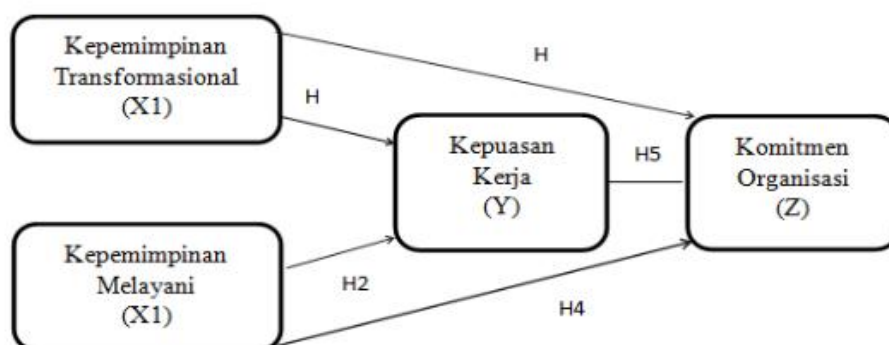
### **Kepemimpinan Melayani**

Kepemimpinan melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Greenleaf, Kepemimpinan melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani Autry (1977) dalam Greenleaf (2002:256).

### **Kerangka Konseptual**

Dengan menggunakan teori-teori yang ada, Maka langkah yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan suatu analisis rasional mengenai pengaruh antara variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional) dan (Kepemimpinan Melayani) terhadap variabel intervening (Kepuasan kerja) dan variabel terikat (Komitmen Organisasi). Model ini bertujuan untuk menentukan suatu arah dalam suatu penyusunan metodologi penelitian guna untuk memberikan kemudahan

pemahaman. Model ini berisi tentang pemahaman konsep suatu hubungan antara variabel-variabel tertentu yang diyakini membawa dampak variabel lain yang didasarkan pada suatu teori.



Gambar 1 Konseptual Penelitian

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah (H1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja (H2) Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap kepuasan kerja (H3) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H4) Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

### METODE PENELITIAN

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014:115), Dalam penelitian ini untuk jumlah populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor XYZ dengan total staff sebanyak 100 karyawan.

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014:116), Dalam penggunaan sampel untuk penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengumpulan sampel adalah *probability sampling*. Untuk metode dalam pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan untuk menentukan ukuran sample peneliti menggunakan sampel ini sesuai dengan rumus slovin adalah 80 karyawan sebagai responden. Namun

#### Analisis Jalur

Menurut Stainer dalam Sarwono (2012) Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung menurut Robert D. Retherford dalam Sarwono (2012)

#### Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2013:178) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent. Pengujian tersebut dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dimana nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$ .

**TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis jalur, dimana model 1 digunakan untuk mengetahui apakah Variabel X1 dan X2 Memiliki pengaruh terhadap Y, dan model 2 digunakan untuk mengetahui apakah Variabel X1, X2 dan Y Memiliki pengaruh terhadap Z.

Tabel 1 Hasil uji Jalur model 1 Pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,792	6,712		,863	,394
Total_X1	,387	,110	,476	3,502	,001
Total_X2	1,025	,407	,342	2,516	,017

Sumber : Data Diolah 2020

Dari data ini dengan rumus regresi

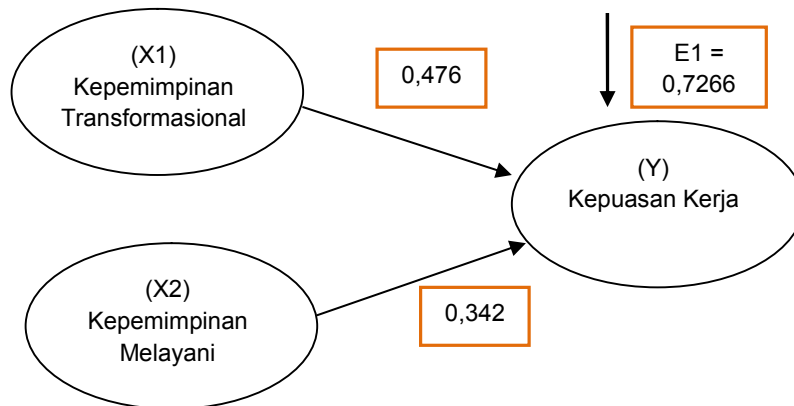
$$Y = a + bX1 + bX2 + e1$$

maka hasil penelitian ini adalah:

$$Y = 5,792 + 0,387X1 + 1,025X2 + 0,7266$$

Dari hasil di tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dengan konstanta sebesar 5,792 maka pergerakan untuk variabel X1 bersifat positif dan signifikan dengan perubahan satu nilai dari X1 sebesar 38,7% dan X2 sebesar 10,25%.

Sementara untuk nilai e1 adalah  $\sqrt{1-0,472} = 0,7266$ . Dengan demikian didapat diagram model jalurnya sebagai berikut.



Gambar 2 Diagram Jalur model 1

Tabel 2. Hasil uji Jalur model 2 Pengaruh X1, X2 dan Y terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,837	4,725		-1,024	,313
Total_X1	,301	,090	,390	3,359	,002
Total_X2	,994	,309	,349	3,217	,003
Total_Y	,283	,119	,298	2,373	,024

Sumber : Data Diolah 2020

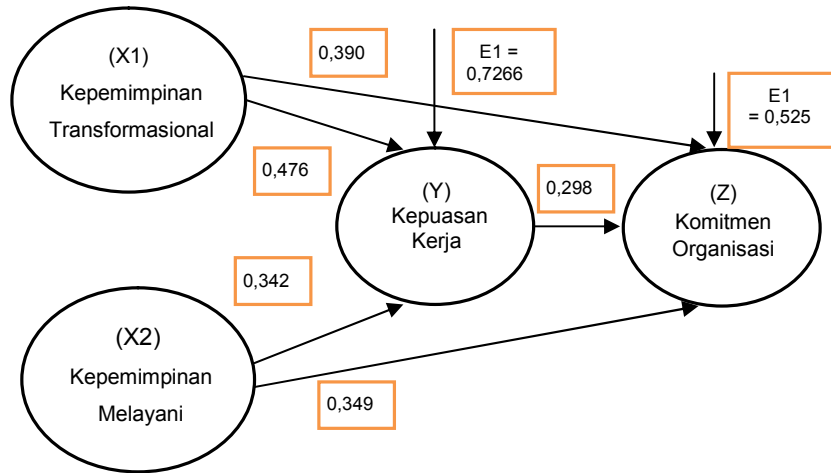
Dari data ini dengan rumus regresi  $Z = a + bX1 + bX2 + Y$  maka hasil penelitian ini adalah:

$$Z = -4,837 + 0,301X1 + 0,994X2 + 0,283Y$$

Dari hasil 2 dapat disimpulkan bahwa dengan konstanta sebesar -4,837 maka pergerakan untuk variabel X1 bersifat positif dan signifikan dengan perubahan satu nilai dari X1 sebesar

30,1% , X2 sebesar 99,4% dan Y sebesar 28,3%, Sementara untuk nilai e1 adalah  $\sqrt{1-0,724}$  = 0,525. Dengan demikian

Dengan demikian didapat diagram model jalurnya sebagai berikut;



Gambar 3 Diagram jalur model 2

Hasil Uji t

Tabel 3 Kesimpulan Hasil Hipotesis

Hipotesis	T-Hitung	T-Tabel	Kesimpulan
H1	3,502	2,035	Diterima
H2	2,516	2,035	Diterima
H3	3,359	2,035	Diterima
H4	3,217	2,035	Diterima
H5	2,373	2,035	Diterima

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 yang didapat dari hasil olah data dapat didapati hasil beturut-turut untuk X1, X2, dan Z adalah, 3,502, 2,516, 3,359, 3,217 dan 2,373 dan dari semua hasil t hitung tersebut diatas dari t tabel yakni 2,035. Maka seluruh hipotesis dari penelitian ini dinyatakan diterima dan berpengaruh secara signifikan.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja (H1)**

Berpedoman pada t tabel 3 dengan yaitu sebesar 2,035, dan diperoleh thitung sebesar 3,502. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau 3,502 > 2,035. Nilai p-value hasil uji-t dari variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,001. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,001 < 0,05$ ), maka H0 ditolak yang berarti kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Heryadi (2014), kepemimpinan transaksional maupun kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja (H2)**

Untuk hasil variabel kepemimpinan melayani menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau 2,516 > 2,035 nilai p-value hasil uji-t sebesar 0,012. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,012 > 0,005$ ) maka H0 ditolak yang berarti kepemimpinan melayani berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Spears (2010:255) "*Servant Leadership* adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan. Pingki Daenira Maharani dan Edlyn Khurotul Aini (2019) mengatakan bahwa variabel kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi. (H3)**

Berpedoman pada tabel dengan yaitu sebesar 2,035, dan diperoleh thitung sebesar 3,359. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,359 < 2,035$ . Nilai p-value hasil uji-t dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,002. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,002 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak yang berarti kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Komitmen Organisasi. (H4)**

Dan untuk hasil variabel kepemimpinan melayani menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $3,217 > 2,035$ . Nilai p-value hasil uji-t sebesar 0,003. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,003 > 0,005$ ) maka  $H_0$  ditolak yang berarti kepemimpinan melayani memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut penelitian dari Kamanjaya (2017) bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (H5)**

Untuk hasil kepuasan kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $2,373 > 2,035$ . Tabel 4.17 juga menunjukkan nilai p-value hasil uji-t sebesar 0,024. Nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  atau ( $0,024 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut penelitian dari Haryadi (2014) mengatakan bahwa bahwa Kepuasan kerja selanjutnya berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, Maka kesimpulan penelitian diuraikan sebagai berikut (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (4) Kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi .

## **REFERENSI**

- G.Northouse, P. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan program SPSS* (Edisi Ketujuh ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia Social and Behavioral Science* , 283-290.
- Heryadi, R. L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*.
- H.Malayu.S.P.Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . In M. S. revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

- I Gede Hendry Kamanjaya, W. G. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7, 06, 2731-2760.
- Kamanjaya, I. G. (2017). Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai: Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2731-2760.
- Kelly, J. (1969). *Organizational Behaviour*. Homewood Illinois: The Dorsey Press.
- Lee, J.-G. K. (2015). Effect of Transformational and Transactional Leadership on Employees' Creatif Behaviour : mediating Effect of Work Motivation and Job Stisfaction. *Asian Jurnao of Technology Innovation*, 233-247.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pingki Deanira Maharani, E. K. (2019, Juli 1). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72.
- Rahmi, B. N. (2014). Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja ( studi pada Guru SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *Juenal Manajemen S1*.
- Adam, I. (2002). *Perilaku Organisasi Sinar Baru*. Bandung: Algasindo Bandung.
- Siagian, P. S. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sufya, D. H. (2013, November 26). *dinahayasufa.wordpress.com*. Retrieved March 10, 2020, from <https://www.google.com/amp/s/dinahayasufya.wordpress.com/kepemimpinan-atasan-terhadap-komitmen-organisasi-karyawan-pt-x/amp/>
- Susilo Susiawan, A. M. (2015). kepemimpinan Tranformasiona, Kepuasam Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikolog Indonesia*, 304-313.
- Umar, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai Zainal, M. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). Kepemimpinan. In *Teori Psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (p. 699). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulk, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Permata Puri Media.