

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkat manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing, membutuhkan peran pemimpin yang dapat mempengaruhi seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas diri. Salah satu jenis kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan yaitu dengan gaya kepemimpinan tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan dan tingkat peduli karyawan kepada atasannya semakin meningkat sehingga menyebabkan motivasi bawahan akan semakin meningkat dari yang diharapkan. Menurut Fahmi, (2012:21) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin memotivasi pengikutnya untuk mencapai target yang melebihi kemampuan karyawan itu sendiri. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang efektif karena dapat

meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas bawahan. Menurut Jandaghi *et al* (2009) Pemimpin transformasional lebih efektif dari pada pemimpin yang lain karena hubungan dekat mereka dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional memiliki pengaruh penuh atas perubahan organisasi, dimana pemimpin transformasional dapat memberi gambaran yang lebih jelas dan lebih baik untuk masa depan organisasi.

Kepemimpinan adalah subyek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Seorang pemimpin harus dapat merasakan apa yang dirasakan oleh staff atau karyawannya, pemimpin harus memahami kebutuhan dan keinginan karyawan yang diimplementasikan dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Selain itu pemimpin juga harus memiliki peran penting dalam menyampaikan misi , mengkomunikasikannya dan melakukan tindakan persuasi dengan bahasa dan kalimat yang mudah dimengerti oleh bawahannya.

Sebuah organisasi perlu membenahi diri untuk menuju organisasi yang lebih efektif agar sumber daya manusia bisa bekerja lebih baik lagi, namun pada kenyataannya tidak semua orang mampu bekerja sebagai anggota tim. Tindakan karyawan terhadap suatu organisasi dalam perusahaan adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan komitmen organisasional yang telah dibuat secara bersama-sama. komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Komitmen organisasional adalah ikatan psikologis individu terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2013). Individu mengambil pekerjaan, mereka mengidentifikasi peran yang melekat pada pekerjaan itu, mereka menjadi berkomitmen untuk melakukan pekerjaan, dan mereka berperilaku sesuai dengan

harapan yang melekat pada pekerjaan itu. Komitmen organisasional telah memainkan peran penting dalam sebuah organisasi dimana menghasilkan kinerja individu dan organisasi yang tinggi. Komitmen organisasional yang tinggi sangat diperlukan oleh sebuah organisasi. Mathis & Jackson (2013) menyebutkan bahwa komitmen karyawan dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, identifikasi dengan tujuan, keberhasilan organisasi, loyalitas karyawan, dan keinginan yang kuat serta berusaha yang terbaik demi nama organisasi

Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaannya, baik itu perasaan senang maupun tidak senang (Manullang, 2011). Suasana kondusif dan nyaman dalam suatu organisasi seperti sikap positif karyawan yang tercermin dalam hubungan yang baik sesama rekan kerja tentu akan membantu meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat tercipta jika kepuasan kerja telah dirasa dalam suatu organisasi

Satpol PP merupakan bagian perangkat daerah dibidang perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Maksudnya pertanggung jawaban kepala Satpol PP kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah adalah pertanggung jawaban administrasi. Pengertian “melalui” bukan berarti kepala Satpol PP merupakan bawahan langsung sekretaris daerah.

Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya wajib menerapkan prinsip kordinasi, integrasi, sinkronisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Setiap pemimpin organisasi dalam lingkungan Satpol PP Propinsi dan Kabupaten Kota bertanggung jawab memimpin, mengawasi, bawahannya (pasal 26). Dalam melaksanakan tugas tersebut diatas, maka sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan observasi pra survei penelitian penulis tahun 2018, permasalahan kepemimpinan transformasional pada Bidang Operasional Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yaitu kepemimpinan transformasional. Indikasi kepemimpinan transformasional dimana pemimpin kurang berinteraksi langsung kepada pegawai dan memberikan motivasi ke bawahannya. Sehingga fungsi seorang pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya untuk membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, serta mendorong anggota agar melakukan tugas dan aktifitas mereka guna mencapai tujuan bersama tidak maksimal. Sebagai contoh pemimpin kurang mengajak pegawainya untuk bertukar pikiran, berdiskusi mengenai pekerjaan dimasing-masing bagian terutama untuk tim operasional yang dituntut untuk memiliki keahlian dan kemampuan meyelesaikan berbagai masalah penyakit masyarakat.

Masalah lain mengenai komitmen organisasi berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Rokan Hulu mendapatkan bahwa ada masalah organisasional pegawai. Hal tersebut dilihat dari menurunnya keaktifan dalam bekerja dengan adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik, sehingga perlu ada tekanan dari pemimpin. Selain itu dapat dilihat dari tidak ada rasa

kepentingan untuk mengerjakan tugas pekerjaan, kurang memberikan sumbangan untuk memecahkan masalah bila dipaksa, pekerja tidak menemukan solusi terbaik, dan tidak ingin mencoba memecahkan kembali masalah yang ada di antara mereka. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pencapaian realisasi yang tidak sesuai dengan target. Berikut disajikan data pelaksanaan program kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra  
SKPD S/D Tahun 2017

No	Urusan/Bidang Urusan pemerintahan/Program Kegiatan	Target Renja SKPD Tahun 2016 Rp dan %	Realisasi Renja SKPD Tahun 2017 Rp dan %	Keterangan
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	(100%)	(97,6%)	Turun 2,4%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	(99%)	(97%)	turun 2%
3.	Program Peningkatan disiplin Aparatur	(95%)	(97,6%)	Naik 1,6%
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	(100%)	(82%)	Turun 18%
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	(80,4%)	(90%)	Naik 9,6%
6.	Program Peningkatan Keamanan dan kenyamanan Lingkungan	(95%)	(95%)	Tercapai 100%
7	Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Menjaga Ketertiban Dan Kemanan	(95%)	(97,9%)	Naik 2,9%
8.	Program pemberantasan Penyakit Masyarakat (Pekat)	(96,8%)	(84%)	Turun 12,8%

Sumber : SATPOL PP Rokan Hulu, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2017 Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai beberapa program kerja. Pada program pelayanan administrasi perkantoran pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 2,4%, Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 2%, kemudian program peningkatan disiplin aparatur pada pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 1,6% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2016, pada program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 18% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2016, pada program Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 9,6% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2016. Pada program Peningkatan Keamanan dan kenyamanan Lingkungan pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 dapat tercapai semuanya sebesar 100% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2016, pada Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Menjaga Ketertiban Dan Kemanan pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 2,9% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2016, selanjutnya pada Program pemberantasan Penyakit Masyarakat (Pekat) pencapaian target realisasi Renja tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 12,8% dari target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2016. Berdasarkan tabel tersebut terlihat hasil kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Rokan Hulu yang relatif menurun. Karena terdapat beberapa program kerja yang terjadi ketidak tercapaian target program kerja.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai, sebelumnya peneliti melakukan analisis dengan membagikan kuesioner kepada 30 orang pegawai secara random atau acak, berupa pertanyaan tentang indikator kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2  
Evaluasi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai

No	Indikator Penilaian kepuasa kerja pegawai	Sangat puas	Puas	Cukup puas	Kurang puas	Tidak puas	Keterangan
1.	Beban kerja	16%	17%	21%	45%	1%	Kurang adilnya dalm pembagian jam kerja wajib bagi pegawai
2.	Gaji	12%	18%	15%	52%	3%	Tidak adanya bonus tambahan bagi pegawai yang bekerja lembur/melebihi jam kerja yang ditentukan dan keterlambatan gaji bagi pegawai honorer
3.	Kenaikan jabatan	7%	10%	12%	54%	17%	Karena ditentukan oleh Pemerintah Daerah
4.	Pengawas	12%	17%	48%	23%	25%	-
5.	Rekan kerja	34%	50%	11%	3%	2%	-

Sumber : Hasil Survei Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan mengenai permasalahan kepuasan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu untuk indikator beban kerja disebabkan kurang adilnya pimpinan dalam hal pembagian jam kerja antara pegawai senior dengan pegawai junior atau pemula. Pegawai junior selalu mendapatkan beban kerja yang lebih banyak, misalnya untuk turun kelapangan dalam tugas pengamanan di tempat umum.

Untuk permasalahan pada indikator gaji disebabkan seringnya pegawai mengalami keterlambatan pembayaran gaji terutama bagi pegawai honorer. Selain itu, dari segi indikator kenaikan jabatan, masalah ketidakpuasan kerja pegawai diakibatkan oleh sistem kenaikan jabatan yang tidak jelas serta adanya indikasi nepotisme dalam menentukan jabatan seseorang. Orang yang mendapatkan promosi jabatan tidak dinilai berdasarkan hasil kinerja yang dimiliki atau pengabdianya kepada organisasi. Hal ini dipengarungi oleh sifat kedinasan yang penentuan jabatan diputuskan oleh Pemerintah Daerah. Sehingga hal ini mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Merumuskan masalah adalah hal yang paling penting dalam penelitian. Hal ini diperlukan, sehingga keterbatasan masalahnya begitu jelas dan bisa menjadi bukti pelaksanaan penelitian. Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah :



1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja yang lebih dapat signifikan dengan objek yang lebih luas.

## 2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dijadikan referensi bahan masukan untuk manajemen di Satuan Polisi Pamong Praja Bidang operasional Kabupaten Rokan Hulu.

## 3. Secara Akademi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berguna untuk peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

### **1.5 Sistematika Penulis**

Untuk memudahkan dalam pembahasan nantinya penulis mencoba menjelaskan sistematika penulisan skripsi penelitian ini yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan

hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

**BAB V : PENUTUP**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BAB II**

**LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

**2.1 Landasan Teori**

**2.1.1 Kepemimpinan Transformasional**

**2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Definisi kepemimpinan, menurut Terry (2011 : 38) Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Robbins dan Judge (2011:387) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.

Tucker dan Lewis (2014:78) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan.

Menurut Bass (2011:45) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi

masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

#### **2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Tucker dan Lewis (2014:78) terdapat 4 komponen perilaku

kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut.
- b. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
- c. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
4. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

Robbins dan Judge (2011:387) mengemukakan indikator perilaku-

perilaku kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1. Karismatik (*charismatic*), yaitu pemimpin yang mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut.
  - a. Tergantung pada reaksi para pengikut terhadap para pemimpin dan aspek emosional-kognitif dari pemimpin.
  - b. Mampu membentuk dan memperluas pengikut mereka melalui energi, keyakinan, ambisi dan asertifitas, serta menangkap peluang yang ada.
2. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*), yaitu sebuah proses dimana para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang sebuah masalah dari sebuah perspektif yang baru. Ciri-ciri pemimpin stimulasi intelektual

- a. Memiliki potensi (*general intelligence, cognitive, creativity* dan *experience*)
- b. Memiliki orientasi terarah (*rational, empirical, existencial* dan *idealistic*)
3. Perhatian individu (*individual consideration*), yaitu kemampuan dan tanggung jawab pemimpin untuk memberikan kepuasan dan mendorong produktivitas pengikutnya. Pemimpin cenderung bersahabat, informal, dekat dan memperlakukan pengikutnya atau karyawannya dengan perlakuan yang sama memberikan nasehat, membantu dan mendukung serta mendorong *self-development* para pengikutnya.
4. Inspirasi atau motivasi inspirasional (*inspirational*), yaitu sampai sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sejauh mana visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan memodelkan perilaku-perilaku yang sesuai.

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2011:387) merupakan situasi yang memperlihatkan mental individu yang berkaitan terhadap kepercayaan, keseriusan dan menerima dengan penuh keseriusan terhadap visi misi dan nilai organisasi. Keinginan yang besar dalam melaksanakan tugas dengan baik bagi organisasi serta mempunyai tekad yang kuat untuk konsisten sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2011:78), “menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah usaha yang menjadikan kita untuk mengikuti sertakan dalam perusahaan sehingga tidak ada keinginan akan berhenti”. Pengertian komitmen organisasi yaitu kondisi mental perseorangan yang berkaitan pada kepercayaan, keyakinan

serta respon yang berpengaruh kepada objek dan kualitas dalam organisasi, keinginan yang tinggi untuk bekerja untuk organisasi serta kemauan yang besar agar terus menjadi anggota organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2012:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri”. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2010 : 155) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keadaan dimana pegawai percaya dan mau menerima arahan serta konsisten untuk tidak keluar dari organisasi itu. Robbins dan Judge (2010 : 100-101), “mengartikan komitmen organisasi yaitu tahapan dimana capaian yang didapatkan pegawai saat berpihak pada suatu organisasi yang dia ikuti”. Dari beberapa pengertian yang telah diuraikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu sebuah karakter yang terikat dengan intelektual terhadap organisasi tersebut, seorang pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya maka akan sangat berdampak dan bernilai bagi organisasi tersebut. Kegunaan dari komitmen pegawai didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk pegawai, semakin tinggi pegawai dihargai semakin tinggi juga komitmen pegawai pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan

dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkup unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan.

### **2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2011: 101) “mengajukan tiga dimensi komitmen dan di refleksikan dalam tiga pokok utama” yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Aktif)  
Yaitu keadaan sentimental terhadap organisasi serta kepercayaan dalam poin-poinnya.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutnya)  
Yaitu total ekonomi yang mulai memperkuat didalam organisasi jika disamakan serta mengesampingkan organisasi itu sendiri.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)  
Merupakan tanggung jawab untuk tidak keluar pada organisasi dengan alasan perilaku ataupun moral.

Menurut Ikhsan (2010:55), “terdapat tiga indikator pada komitmen organisasi”, yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terbentuk ketika seorang pegawai dapat menjadi adil pada organisasi akibat adanya hubungan yang penuh emosi atau sentimental terhadap organisasi itu.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), terjadi ketika seorang pegawai selamanya menetap disuatu organisasi dengan alasan memerlukan penghasilan serta kegunaan lainnya, bisa juga pegawai terbilang tidak mendapatkan pekerjaan lainnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), terbentuk dari kualitas pegawainya. Seorang pegawai menetap selaku anggota organisasi



karena mempunyai pemahaman pada komitmen organisasi tersebut hal inilah yang memang perlu dilakukan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Steers (2011:163) yang menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu : (1) Ciri pribadi pekerja; (2) Ciri pekerjaan; (3) Pengalaman kerja”. Dikutip dari David pada (2010:163) “yang menjelaskan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi yaitu : (1) Faktor personal; (2) Karakteristik pekerjaan; (3) Karakteristik struktur organisasi; (4) Pengalaman kerja.

Young et.al., (2011:196) mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu: (1) Kepuasan terhadap promosi; (2) Karakteristik pekerjaan; (3) Komunikasi; (4) Kepuasan terhadap kepemimpinan; (5) Pertukaran ekstrinsik; (6) Pertukaran Intrinsik; (7) Imbalan intrinsic; (8) Imbalan Ekstrinsik”.

Menurut pengutipan tiga para ahli diatas dapat diuraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi atau komitmen pegawai yaitu terletak pada diri pegawai tersebut atau komitmen pegawai timbul dari dalam jiwa pegawai tersebut dan di lakukan lewat perilaku pegawai yang positif ataupun negatif di organisasi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi sebegitu saja, namun melalui jalan yang begitu panjang serta bertahap. Komitmen pegawai pada suatu organisasi juga dipastikan oleh beberapa faktor. Yaitu seperti yang dikutip dari

Steers (2011:163) mendeskripsikan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada suatu organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kerja, tercantum dalam masa jabatan pegawai dalam organisasi, dan ragam kebutuhan serta keinginan yang bertentangan dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, sebagai pengenalan tugas serta kesempatan berkomunikasi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, sebagai keterjaminan organisasi dimasa lalu serta tatacara pegawai lain dalam menyampaikan dan mendiskusikan perasaannya dalam mengenal organisasi.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaan yang sedang ditekuni. Sikap ini tergambar dalam kedisiplinan serta hasil kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan didalam suatu pekerjaan, yang diluar pekerjaan serta kombinasi dalam pekerjaan dan luar pekerjaan.

Rivai dan Sagala (2010:856) kepuasan kerja merupakan pemindahan yang menunjuk pada seorang pegawai atas perasaan yang dikeluarkan pada perilakunya yang bahagia atau tidak bahagia, yang puas, atau tidak puas pada saat bekerja.

Suhendi & Anggara (2012:192) kepuasan kerja adalah suatu sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap keadaan kerja. Penilaian yang dilakukan terhadap sebuah pekerjaan. Penilaian juga dilakukan sebagai suatu rasa yang menghargai dalam menjangkau salah satu nilai-nilai yang berguna didalam suatu pekerjaan.

Handoko (2011: 196) kepuasan kerja sangat penting untuk intropeksi diri pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja pada dirinya tidak akan pernah dapat mencapai kesuksesan diri serta pada akhirnya pegawai mengalami banyak kegagalan kerja.

Berdasarkan pengutipan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan suatu sikap yang bersifat individu dan bersifat positif yang keluar dari dalam diri pegawai itu sendiri tanpa ada rekayasa, serta bersifat sadar. Tingkat kepuasan kerja setiap tiap individu berbeda disesuaikan dengan sistem penilaian yang masih berlaku pada karyawan tersebut dan dilihat dari kombinasi kepuasan kerja di luar atau di dalam pekerjaan. Semakin tingginya penilaian untuk pegawai dalam kegiatan dilaksanakan sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin naik pula kepuasannya terhadap kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain, kepuasan adalah sebagai evaluasi yang memperlihatkan perasaan seseorang atas perasaan suka atau tidak suka, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan diorganisasi, juga kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan kedudukan pada perasaan dan kesetiaan pegawai akan pekerjaan yang mereka kerjakan.

#### **2.1.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Rivai & Sagala (2011:859) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada susunannya secara efektif dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor intrinsik. Yaitu faktor yang bermula dari dalam diri seseorang dan dibawa oleh setiap pegawai sejak awal bekerja diorganisasi.
2. Faktor ekstrinsik. Yaitu faktor yang melibatkan hal-hal yang bersumber dari luar diri pegawai, seperti kondisi wujud lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem pemberian gaji.

Hasibuan (2016: 203) menyebutkan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak; 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; 3) Berat ringannya pekerjaan; 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan; 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; 7) Sikap pekerjaan monoton (Hanya seperti itu terus) atau tidak”.

Banyaknya faktor-faktor yang perlu mendapat kepedulian dalam menyelidiki tentang kepuasan kerja seseorang pegawai seperti sikap seseorang pegawai dalam pekerjaan menyimpan efek tertentu pada kepuasan yang dirasakannya.

Handoko (2011: 194) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fungsi personalia yang mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung atas kepuasan kerja. Fungsi personalia dapat menjadi alat komunikasi langsung dengan para supervisor dan pegawai dengan berbagai cara untuk mempengaruhi serta mengajak pegawai. Bersamaan dengan itu, berbagai prosedur dari kegiatan personalia mempunyai dampak pada kondisi organisasi. Lingkungan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal ini selanjutnya akan mempegaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan pengutipan pendapat dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa bagaimana pengaruh yang langsung dirasakan atau tidak langsung dirasakan dapat dinikmati oleh pegawai pada saat melakukan kerja

organisasi, pengaruh yang dilalui serta dirasakan oleh pegawai yang dapat berakhir pada setiap proses kegiatan sebagai rutinitas didalam organisasi, dampaknya bisa berupa positif atau negatif. Maka organisasi harus lebih memperhatikan kegiatan dengan baik agar dapat berjalan dengan baik dan menguntungkan.

Sutrisno (2010:80), menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologis, adalah faktor yang bersangkutan dengan jiwa dalam diri pegawai, yang menyangkut, ketentraman dalam bekerja, suatu sikap terhadap pekerjaan, keahlian pegawai.
2. Faktor sosial, adalah faktor yang berkaitan dengan adanya hubungan sosial antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan pimpinannya.
3. Faktor fisik, merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan suatu kondisi lahir dan batin pegawai serta peraturan-peraturan organisasi, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu yang diterapkan, perangkat kerja, situasi ruangan, keadaan suhu ruangan, sistem penerangan, sistem pertukaran udara, pemeriksaan kondisi kesehatan pegawai, faktor umur.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berkaitan dengan imbalan serta kenyamanan pegawai, yang mencakup sistem pada besarnya gaji, jelasnya jaminan sosial, adanya jenis-jenis tunjangan, fasilitas yang memadai, dan tahapan promosi.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menyangkut dengan prospek dengan pekerjaannya, apakah dapat memberikan suatu harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin arah-arah harapan terwujud, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Hasibuan (2016:202) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja ialah suatu sikap emosional yang dapat merasakan aman dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini digambarkan oleh moral kerja, tingkat kedisiplinan, serta prestasi kerja. Menurut kutipan diatas diuraikan bahwa kepuasan kerja suatu sikap yang menunjukkan adanya kegembiraan dan ketidaknyaman seorang pegawai dalam bekerja disuatu organisasi.

Rivai dan Sagala (2010:856) menyebutkan indikator variabel kepuasan kerja yang mengacu pada yaitu:

1. Beban kerja, merupakan tempat dikumpulkannya sejumlah tugas pegawai yang wajib diselesaikan oleh pegawai.
2. Gaji, merupakan suatu jasa memberi imbalan yang diterima dari hasil kerja pegawai.
3. Kenaikan jabatan, merupakan suatu kesempatan baik bagi pegawai untuk dapat terus aktif dan berkembang dibidangnya sebagai bentuk aktualisasi diri pegawai.
4. Pengawas, merupakan kepedulian atasan untuk dapat menunjukkan perhatiannya kepada bawahannya dan memberikan suatu bantuan ketika pegawai sedang mengalami kesulitan kerja.
5. Rekan kerja, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalin suatu persahabatan dengan sesama pegawai dan saling mendukung dalam situasi apapun di lingkungan kerja.

Hasibuan (2016:202) menyebutkan indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya

Merupakan pegawai yang menyadari betul arah kemana pegawai menjurus, mengapa pegawai menempuh jalan tersebut, dan bagaimana caranya pegawai harus menuju sasarannya. Seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena pegawai bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Pegawai mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun pegawai berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seorang pegawai atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi kerja yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

#### **2.1.3.4 Teori Kepuasan Kerja**

Dikutip dari teori Rivai & Sagala (2011:856) didalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia “ada tiga teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*). Untuk mengetahui lebih jelas dari ketiga teori diatas akan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja dari pegawai dengan cara menghitung perbedaan antara sesuatu yang wajib dilaksanakan dengan kebenaran yang diperoleh. Sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh melampaui apa yang diharapkan, maka pegawai akan lebih merasa puas lagi, sehingga terlaksananya *discrepancy*, namun termasuk didalam *discrepancy* positif. Kepuasan kerja pegawai bergantung adanya perbedaan antara apa yang dirasa akan bisa diperoleh dengan apa yang ingin dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mencetuskan bahwa pegawai akan dapat merasa adanya rasa puas atau tidak puas dalam bekerja, berhubungan dengan ada atau tidaknya suatu keadilan (*equity*) dalam situasi kerja didalam organisasi, terkhususnya ialah situasi kerja. Menurut teori ini didalam komponen



unggul dalam teori keadilan ialah input kerja, hasil kerja, keadilan dalam kerja, serta ketidakadilan dalam kerja.

### 3. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori yang diuraikan sebelumnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah suatu keterkaitan yang berbeda. Kepuasan kerja serta ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan bukan menjadi suatu variabel yang dapat dibenarkan. Teori ini merumuskan suatu karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfie*. *Satisfies* merupakan suatu bagian-bagian atau suatu keadaan yang sangat dibutuhkan oleh kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang begitu menarik, penuh dengan tantangan, selalu ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan yang memperoleh penghargaan, serta adanya promosi. Terlaksananya aspek diatas akan mengakibatkan kepuasan dari diri pegawai tidak terpenuhi dan aspek ini yang selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* merupakan bagian-bagian yang menjadi pemicu ketidakpuasan kerja, yang terdiri dari : gaji atau upah pegawai, pengawasan ketat, hubungan antar pribadi pegawai, kondisi kerja serta status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dari pegawai. Jika faktor ini tidak terlaksana, maka pegawai tidak akan dapat merasa puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terlaksana”.

Luthan (2011:21) menyatakan bahwa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam teori, yaitu:

1. Teori Efektifitas  
Efektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang pegawai untuk bereaksi terhadap rangsangan dalam sikap emosi yang konsisten. Orang-orang cenderung berfikir negatif secara konsisiten akan bereaksi terhadap perubahan perbaikan, peristiwa dalam sikap negatif sehingga tidak dapat merasa bahagia. Sedangkan efektivitas yang positif secara konstan bereaksi terhadap pergantian sikap yang positif.
2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)  
Teori ini mempunyai kepercayaan agar pegawai dapat merasa puas atau tidak puas, terkait bagaimana pegawai merasakan keadilan atau tidaknya keadilan atas keadaan didapatkannya dengan cara membandingkan dirinya dengan pegawai lain yang sederajat, seorganisasi maupun diluar organisasi.
3. *Two Factor Theory* (Teori dua faktor) dari Herzberg  
Teori ini dapat mengungkapkan adanya faktor yang dapat menyampaikan kepuasannya didalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:
  - a. Sesuatu yang dapat memotivasi (*monivator*) diri pegawai, faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab pegawai, faktor ini mendapatkan kemajuan serta perkembangan yang luas dalam pekerjaan khususnya pada promosi dan faktor pekerjaan mandiri.
  - b. Kebutuhan kesehatan pada lingkungan kerja (*lyglene factors*).  
Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja,

kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses andimistrasi dalam organisasi.

#### **2.1.3.5 Dampak Kepuasan Kerja**

Didalam Tinggi rendahnya suatu kepuasan pegawai akan memberi dampak bagi organisasi atau pun pegawai itu sendiri. Robbins (2011:113) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

1. **Kepuasan Kerja dan Kinerja**  
Kepuasan kerja didalam organisasi menghasilkan kinerja yang sangat baik karena dapat lebih meningkatkan produktivitas pegawai. Jika kepuasan dan kinerja disatukan untuk suatu organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pegawai yang merasa puas cenderung lebih jujur serta produktif dari pegawai yang tidak merasa puas didalam melakukan kerja. Pegawai yang merasa aman dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan dapat menjadi pegawai yang lebih produktif.
2. **Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan**  
Kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan adanya kepuasan pelanggan yang meningkat. Karena pelanggan sangat tergantung bagaimana pegawai melayani pelanggan. Ciri-ciri pegawai yang merasa puas akan lebih dekat, lebih ramah, dan bersifat positif dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.
3. **Kepuasan Kerja dan OCB**  
Pegawai yang puas jelas lebih condong berkata secara positif tentang organisasi itu, membantu pegawai lainnya, serta menjalani harapan yang biasa dalam pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang puas dapat

lebih baik dalam suatu pekerjaan karena pegawai ingin merespon *professionalime* positif mereka kepada konsumen lainnya.

4. Kepuasan Kerja dan Ketidakpastian  
Ketidakpuasan pegawai dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh kepada atasan, mencuri perlengkapan organisasi, dan menjauhi sebagian tanggung jawab kerja.
5. Kepuasan Kerja dan Perputaran Pegawai  
Dampak dari tingginya ketidakpuasan pegawai pada organisasi bisa dengan cara keluar atau meninggalkan organisasi. Keluar dari organisasi besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Dampak dari perilaku kepuasan kerja ini telah banyak diteliti serta dikaji seperti:

1. Dampak terhadap produktivitas  
Dikutip dari teori (Robbins, 2011) “ditemukan bahwa jika kepuasan dan produktivitas kerja digabungkan di suatu organisasi secara menyeluruh, meneliti bahwa organisasi yang banyak memiliki pegawai yang puas mengarah lebih baik dari pada yang mempunyai pegawai yang tidak puas. Pegawai yang senang atau puas dengan pekerjaan akan mendapatkan peluang besar menjadi pegawai yang produktif”.
2. Dampak terhadap kepuasan konsumen  
Dikutip dari pendapat (Robbins, 2007) “kepuasan kerja seorang pegawai akan dapat mengakibatkan kepuasan pada konsumen meningkat. Karena dalam pelayanan organisasi, retensi dan pembelotan pelanggan sangat bergantung pada bagaimana pegawai melayani

- konsumen. Pegawai yang merasa puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai pelanggan”.
3. Dampak terhadap kepuasan hidup  
Kepuasan kerja mempunyai suatu korelasi positif dan cukup kuat dengan kepuasan hidup secara menyeluruh dari atasan. Dampaknya bagaimana seseorang merasa dan berfikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk mempengaruhi bagaimana kita merasa dan berpikir lebih luas.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen terhadap kepuasan kerja telah banyak diteliti sebelumnya. Berikut ini penulis lampirkan beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian penulis saat ini pada tabel berikut :

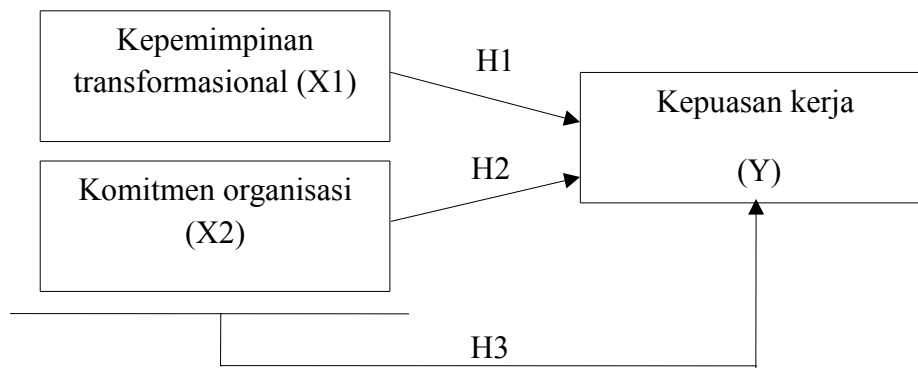
Tabel 2.1  
Penelitian terdahulu yang relevan

Nama, Tahun penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Darsana, 2017	Pengaruh keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan ayodya resort	Variabel independen : keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. Variabel dependen : komitmen organisasional	Keadilan organisasional kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
Tirtaputra, 2017	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan	Variabel independen : kepemimpinan transformasional	Kepemimpinan transformasional secara signifikan positif mempengaruhi

	kerja terhadap komitmen organisasional pada upt kesmas sukawati ii	dan kepuasan kerja Variabel dependen : komitmen organisasional	kepuasan kerja; kepemimpinan transformasional secara signifikan positif mempengaruhi komitmen organisasional; kepuasan kerja secara signifikan positif mempengaruhi komitmen organisasional
Lamidi, 2009	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan variabel moderating kepuasan kerja pegawai rumah sakit swasta di Pku muhammadiyah surakarta	Variabel independen : Kepemimpinan transformasional Variabel moderasi : Kepuasan kerja Variabel dependen : Komitmen organisasional	Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.
Natan, 2014	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel independen : kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi Variabel dependen : kepuasan kerja karyawan	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor bupati kabupaten pulau morotai. komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pulau Morotai.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian dapat digambarkan kerangka berpikirnya sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:15) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis ini akan di uji kebenarannya dengan analisis yang sesuai dengan permasalahan. Dari Pengujian tersebut akan diperoleh jawaban yang sebenarnya dengan didasari data dan fakta.

- H1 : Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Subyek dari penelitian ini adalah Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan objek penelitiannya adalah pegawai Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**



Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:21). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Operasional satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 374 orang pegawai.

Sampel yang digunakan menggunakan teknik *accidental sampling* merupakan teknik penelitian sampelnya berdasarkan kebetulan, yaitu memilih responden dengan cara mendatangi responden kemudian memilih calon responden kemudian memilih calon responden yang ditemui secara kebetulan. Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Husein (2011:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$N = \frac{374}{374 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{374}{4,74} = 78,90 \text{ dibulatkan menjadi } 79 \text{ responden}$$

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data yang digunakan yaitu :**

1. Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung, sebab itu para peneliti harus memiliki pengetahuan lengkap tentang karakteristik data sebelum melakukan pengumpulan data. Misalnya melalui wawancara, observasi atau pengamatan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

#### **3.3.2 Sumber Data berupa:**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2012: 91). Data ini berupa data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini serta data yang diperoleh dari hasil wawancara.

##### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui lain pihak, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia (Azwar, 2012: 91). Data skunder ini berupa dokumen-dokumen dari satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu seperti struktur organisasi dan dokumen lainnya.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang (Azwar, 2012: 91). Isi kuesioner terdiri atas :

- a. Identitas responden, yaitu: nama, usia, alamat, jenis kelamin, dan pendidikan.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: kepemimpinan tranformasional dan komitmen orgaisasi terhadap kepuasan kerja.

3. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber secara lisan (Azwar, 2012: 91). Teknik wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi sebagai data pendukung untuk penelitian atau studi pendahuluan untuk mengetahui gambaran objek penelitian maupun responden yang akan menjadi objek dalam penelitian ini.

### **3.5 Operasional Variabel**

Adapun operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

### Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan transformasional ( X1 )	Robbins dan Judge (2011:387) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki kharisma.	Robbins dan Judge (2011:387) 1. Karismatik ( <i>charismatic</i> ) 2. Stimulasi intelektual ( <i>intellectual stimulation</i> ) 3. Perhatian individu ( <i>individual consideration</i> ), 4. Inspirasi atau motivasi inspirasional ( <i>inspirational</i> )	Skala Likert
Komitmen organisasi ( X2 )	Robbins (2011:78), “menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah usaha yang menjadikan kita untuk mengikuti sertakan dalam perusahaan sehingga tidak ada keinginan akan berhenti	Robbins (2011: 101) 1. <i>Affective commitment</i> (Komitmen efektif) 2. <i>Continuance commitment</i> (Komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitment</i> (Komitmen normatif)	Skala Likert
Kepuasan kerja ( Y )	Rivai dan Sagala (2010:856) kepuasan kerja merupakan pemindahan yang menunjuk pada seorang pegawai atas perasaan yang dikeluarkan pada perilakunya yang bahagia atau tidak bahagia, yang puas, atau tidak puas pada saat bekerja.	Rivai dan Sagala (2010:856) 1. Beban kerja 2. Gaji 3. Kenaikan jabatan 4. Pengawas 5. Rekan kerja	Skala Likert

### 3.6 Metode Pengumpulan data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan angket atau kuisisioner. Kuisisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2010:86). Jawaban dari responden akan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial<sup>5</sup>. Dengan skala likert, variabel-variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang mana dijadikan tolak ukur untuk dijadikan pertanyaan maupun pernyataan. Setiap jawaban dari item instrument skala likert akan mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga 5. Skala yang digunakan dan skor setiap pernyataan pada kuisisioner dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

**Tabel.3.2**  
**Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuisisioner**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010:86)

Suatu pertanyaan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuisisioner diperlukan uji realibilitas dan

validitas serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur untuk mengungkapkan konsep atau keadaan yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner yang merupakan alat ukur bisa dinyatakan valid dan bisa digunakan apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif (Sugiyono, 2010:86).

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010:172). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

## **3.7 Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)**

Nilai TCR	Kriteria
85% - 100%	Sangat baik
71% - 84.99%	Baik
61% - 70.99%	Cukup baik
45% -60.99%	Kurang baik
0% - 44.99%	Tidak baik

*Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2009:15)*

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:110). Uji normalitas data dapat diketahui melalui grafik Normal Probability Plot-nya, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik (Ghozali, 2011:110).

#### 2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff atau nilai VIF yang biasanya digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya multikolonieritas adalah ketika nilai Tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2011:110).

### 3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual sama maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:110). Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:110).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda



Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda yang mana berfungsi untuk mengetahui hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Dimana satu variabel sebagai variabel dependen (terikat) dan lainnya sebagai variabel independen (bebas) Sudjana (2009:15). Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

$X_1$  = Kepemimpinan transformasional

$X_2$  = Komitmen organisasi

#### **3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap variabel tidak bebas kepuasan kerja.. Nilai  $R^2$  ini berada diantara  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

#### **3.7.5 Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain, uji F ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah

sebuah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi sebuah variabel dependen atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

$H_0$  Ditolak : Apabila F hitung > F tabel

$H_0$  Diterima : Apabila F hitung < F tabel

## 2. Uji t

Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan ketentuan,  $H_0$  ditolak jika  $-t$  hitung <  $-t$  tabel atau  $t$  hitung >  $t$  tabel.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 148 ayat (1) bahwa untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja. Satpol PP Kabupaten Rokan Hulu mulai terbentuk tahun 2000 yang sebelumnya adalah Bagian Ketertiban pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.