



Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen dimediasi oleh kepuasan kerja

Imam Syafi'i¹, Endi Sarwoko²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia

²Magister Manajemen, Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia

e-mail: endiswk@unikama.ac.id

Article Info:

Receive : Juni 2018

Revised : Sept 2018

Accepted : Des 2018

Published : Des 2018

DOI : 10.21067/mbr.v2i2.3227

Copyright : Management and
Business Review

Keywords :

Transactional leadership,
commitment, job satisfaction

Abstract: The purpose of the study was to analyze the effect of transactional leadership on commitment mediated by job satisfaction. The sample used to be employees of the Krebet Baru Malang PG Company, as many as 62 people, data were collected using a questionnaire, and the data analysis technique used Path Analysis. The results showed that transactional leadership had a positive and significant effect on commitment, transactional leadership had a positive and significant effect on work commitment which was mediated by job satisfaction in Krebet Baru PG Malang. The research findings show that transactional leadership plays a role in increasing organizational commitment, while also contributing to increasing job satisfaction, job satisfaction will have an impact on organizational commitment.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transaksional, komitmen yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap perusahaan PG Krebet Baru Malang, sebanyak 62 orang, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja PG Krebet Baru Malang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berperan dalam peningkatan komitmen organisasi, selain itu juga berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugasnya. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal, karena itu, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan yang pada akhirnya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Agar suatu tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik dan efektif, perilakunya harus terarah pada tujuan (Gibson *et al.*, 2006), artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama, maka organisasi tersebut harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik, manajemen perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik juga, mendaya gunakannya secara optimal. Pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Salah satu kebutuhan dan keinginan karyawan atau SDM adalah mendapatkan suatu kepuasan dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi (Gibson *et al.*, 2006). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik terhadap perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berdampak pada komitmen yang rendah. Perusahaan yang mampu menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, akan lebih efisien dalam mengoordinasikan semua karyawannya. Pertumbuhan komitmen kerja yang cepat dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya. Pertumbuhan komitmen kerja akan tergantung dari kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan perusahaan itu sendiri serta tingkat kepuasan yang dihasilkan oleh karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya.

Komitmen organisasi yang diterapkan dengan baik dapat menjaga kestabilan perusahaan untuk tetap bersaing serta mencapai tujuan organisasinya. Komitmen yang kuat juga mencerminkan kondisi perusahaan yang sehat secara intenal. Karyawan yang memiliki

komitmen kuat dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan merupakan aset yang berharga (*value asset*) bagi perusahaan. Komitmen yang tinggi menjadikan karyawan lebih mengenali pekerjaannya dan dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Berdasarkan hubungan antara kepemimpinan, kepuasan, dan komitmen maka penting untuk diteliti tentang pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Penelitian tentang hubungan kepemimpinan dengan komitmen organisasi telah dilakukan Utomo (2002) dengan hasil bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, penelitian Yavirach (2015) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi, Silva & Mendis (2017) dengan hasil kepemimpinan transaksional dan *laissez-faire* berperan penting sebagai penentu tingkat komitmen organisasi. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Nurfaizal (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1: kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan dan kinerja telah diteliti oleh Hartanto (2014) dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan selanjutnya kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Utomo (2002) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Rosnani (2012) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Antasurya (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

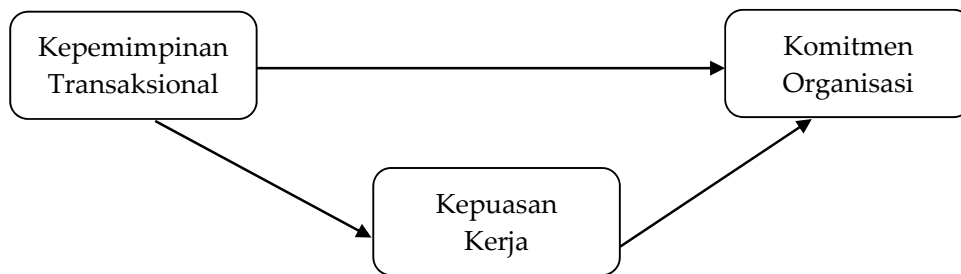
Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan. Begitu pula komitmen yang telah tumbuh pada diri karyawan juga dapat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Komitmen berhubungan dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan terhadap perusahaan (Sutanto & Gunawan, 2013), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Yohannes & Supit, 2016), kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Mayasa, *et al.*, 2018), Rusdiyanto & Riani (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja

Metode

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PG Krebet Baru Malang yang berjumlah 62 orang, mengingat jumlah populasi sedikit maka

seluruh populasi diambil sebagai sampel (sensus). Variabel penelitian meliputi kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi, dan menguji pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan kuesioner, selanjutnya data dianalisis dengan Path Analysis. Path analysis pada dasarnya adalah pengembangan dari Analisis Regresi Linier. Sesuai dengan model jalur, maka dilakukan analisis Regresi untuk model 1 dan analisis Regresi untuk model 2.

Model 1. Hubungan Kausal antara Kepemimpinan Transaksional (X) dengan Kepuasan Kerja(Z)

Analisis Regresi model 1 digunakan untuk menguji hubungan kausal kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Model 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.871	6.827		6.427	.000
Kepemimpinan Transaksional	.624	.275	.281	2.272	.027

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah.

Berdasarkan hasil analisis Regresi model 1 pada tabel 1, diperoleh persamaan jalur hubungan kausal antara Gaya Kepemimpinan Transaksional(X) terhadap Kepuasan Kerja (Z):

$$Y = 0,281 X$$

Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,281. Hasil analisis memperoleh nilai signifikan 0.027 lebih kecil dari taraf α 0.05 artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

Model 2. Hubungan Kausal antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X) dengan Komitmen Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis regresi antara gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap komitmen disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.619	3.955		3.444	.001
Kepemimpinan Transaksional	.162	.128	.242	1.266	.015
Kepuasan Kerja	.259	.058	.505	4.500	.000

Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: data diolah.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, dapat disusun persamaan jalur hubungan kausal antara gaya kepemimpinan transaksional (X) terhadap komitmen kerja (Y) sebagai berikut:

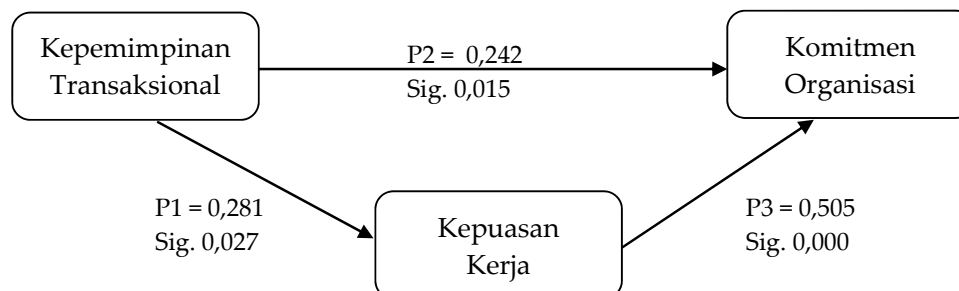
$$Z = 0,242 X + 0,505 Y$$

Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif sebesar 0,242 terhadap komitmen organisasi, semakin kuat kepemimpinan transaksional akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil analisis diperoleh nilai signifikan 0,015 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ jadi kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,505 terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi

Hasil analisis diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ jadi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H2 diterima.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen, serta memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen melalui kepuasan kerja. Jadi semakin kuat kepemimpinan transaksional akan menyebabkan semakin tinggi komitmen organisasi, semakin kuat gaya kepemimpinan transaksional juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, selanjutnya karyawan yang merasa puas akan meningkatkan komitmen organisasinya pada perusahaan PG Krebet Baru.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Hasil penelitian bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung terhadap komitmen mendukung penelitian yang dilakukan Utomo (2002) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, penelitian Yavirach (2015) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasi, dan penelitian Silva & Mendis (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berperan penting sebagai penentu tingkat komitmen organisasi.

Temuan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh kepuasan kerja mendukung penelitian Hartanto (2014); Utomo (2002); Rosnani (2012); Antasurya (2013); Rusdiyanto & Riani (2015) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dimediasi kepuasan kerja sejalan dengan hasil penelitian Sutanto & Gunawan (2013); Yohannes & Supit (2016), dan Mayasa *et al.* (2018) yang kesemuanya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan komitmen organisasi. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paracha *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada peran mediasi Kepuasan kerja antara kepemimpinan transaksional.

Walaupun gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja karyawan, namun jika dibandingkan antara kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara terhadap komitmen kerja ternyata kontribusinya lebih besar, jika dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional pengaruh tidak langsung terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja karyawan memiliki nilai lebih kecil justru melemahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi, dan jika dilihat dari pengaruh total nilai yang cukup besar dibandingkan dengan pengaruh langsung maka variabel kepuasan kerja efektif menjadi mediasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen kerja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan mampu memediasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen kerja yang sesuai dengan apa yang diteliti oleh peneliti, hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memang mampu memediasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen kerja karyawan perusahaan PG Krebet Baru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen kerja karyawan. Hal inilah yang harus diupayakan dan ditingkatkan oleh pemimpin perusahaan PG Krebet Baru dalam hal promosi karyawan agar kepuasan karyawan meningkat dengan adanya promosi yang secara obyektif. Dengan adanya pemimpin yang melakukan koreksi dan intervensi secara berkala

sehingga karyawan mampu mengalkulasikan manfaat dalam perusahaan serta pemimpin mampu melakukan promosi karyawan secara obyektif maka kepuasan karyawan akan meningkat terhadap pekerjaannya.

Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjang dengan adanya manajemen eksepsi aktif dan pasif yang dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kausal gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen kerja karyawan. Melalui tingkat kepuasan karyawan pemimpin mampu mengetahui tingkatan komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, penelitian yang akan datang disarankan menambahkan variabel motivasi dan lingkungan perusahaan. Keterbatasan penelitian ini hanya memfokuskan kepada karyawan tetap perusahaan PG Kreet Baru, perlu dikembangkan pada cakupan penelitian yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Antasurya, R. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kanwil DJP Jawa Tengah I Kota Semarang). *Jurnal Bisnis STRATEGI*, 22(2), 45–69.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2006). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Ed. VIII). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hartanto, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timur Jaya. *AGORA*, 2(1).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Ed. X). Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mayasa, I. G. A., Sintaasih, G. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1).
- Nurfaizal, Y. (2015). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Komitmen Tenaga Kerja UMKM yang dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Probisnis*, 8(2), 66–80.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Inam-ul-Hassan, & Waqas, H. (2012). "Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction" Study of Private School (Educator)

In Pakistan, 12(4), 54–64.

- Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1–28.
- Rusdiyanto, W., & Riani, A. L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 11(2), 161–168.
- Silva, S., & Mendis, B. (2017). Relationship Between Transformational, Transaction and Laissez-faire Leadership Styles and Employee Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(7), 13–21.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Utomo, K. W. (2002). Kecenderungan kepemimpinan transaksional dan transformasional, dan hubungannya dengan organizational citizenship behavior, komitmen dan kepuasan kerja: Studi pada kantor Pemerintah Daerah tingkat II Kabupaten Kebumen Propinsi Jawa Tengah. *Journal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 34–52.
- Yavirach, N. (2015). The Impact of Transformational and Transactional Leadership to Subordinates Job Satisfaction, Organizational Commitment Affect to Team Effectiveness. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2629540>
- Yohannes, I., & Supit, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 351–368.