

**PENGARUH  
TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP PADA  
JOB SATISFACTION DAN  
ORGANIZATION  
COMMITMENT SERTA  
LOYALTY TO  
SUPERVISOR TERHADAP  
ORGANIZATION  
COMMITMENT**

**Diajukan Oleh :**

**NEVI ARDIANAWATI**  
**NIM : 14210934**

**SEKOLAH TINGGI  
ILMU EKONOMI  
“MAHARDHIKA”  
SURABAYA  
2017  
BAB I**

**skripsi**

**PENDAHULUAN**

**Abstraksi**

Haita iron work adalah perusahaan yang bergerak dibidang dalam bidang saw hill mill yang memiliki banyak karyawan dalam produksi mesin dan perbaikan mesin yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan jumlah responden 102 karyawan di bidang produksi



**1.1. Latar belakang**

Perkembangan bisnis ataupun organisasi tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Tujuan organisasi yang semakin kompleks serta adanya persaingan yang luar biasa menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mengerti akan tuntutan jaman serta tanggung jawab sebagai generasi penerus. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa sekarang ini globalisasi telah merajalela dan mau tidak mau sebagai bangsa Indonesia kita harus siap. Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia ada banyak hal yang harus diperhatikan oleh para pemimpin transformasi dalam menghasilkan hubungan yang loyal terhadap atasan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Maka dengan dasar tersebut

penelitian dilakukan terhadap perusahaan Haita Iron Work yang bergerak dalam bidang produksi dan servis mesin saw mill, data absensi atau ketidakhadiran yang dapat diperoleh sebagai berikut.

**Tabel. 1.1.**  
**Data Absensi Karyawan**

No	Tahun	Absensi (hari)
1	2005	197
2	2006	406
3	2007	580

Sumber: CV.

Haita Iron Work

Berdasarkan tabel data absen perusahaan Haita Iron Work, secara umum mengalami kenaikan absen. Jika dibandingkan jumlah absen pada tahun 2005 hingga tahun 2007 jelas dapat dilihat terjadi kenaikan jumlah absen pada tabel diatas. Jika dilihat keseluruhan jumlah absen tahun 2005 adalah sebesar 197 hari, sedangkan keseluruhan jumlah absen tahun 2006 adalah

sebesar 406 hari, dan pada tahun 2007 secara keseluruhan sebesar 580.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
2. Apakah ada pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
3. Apakah ada pengaruh *Loyalty To Supervisor* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?

4. Apakah ada pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Loyalty To Supervisor* terhadap *Organization Comitment*

karyawan CV. Haita Iron Work  
Gresik?

4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik?

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan

#### **2.2.9. Kerangka Konseptual**

*Transformational leadership* sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan

melebihi apa yang diharapkan.

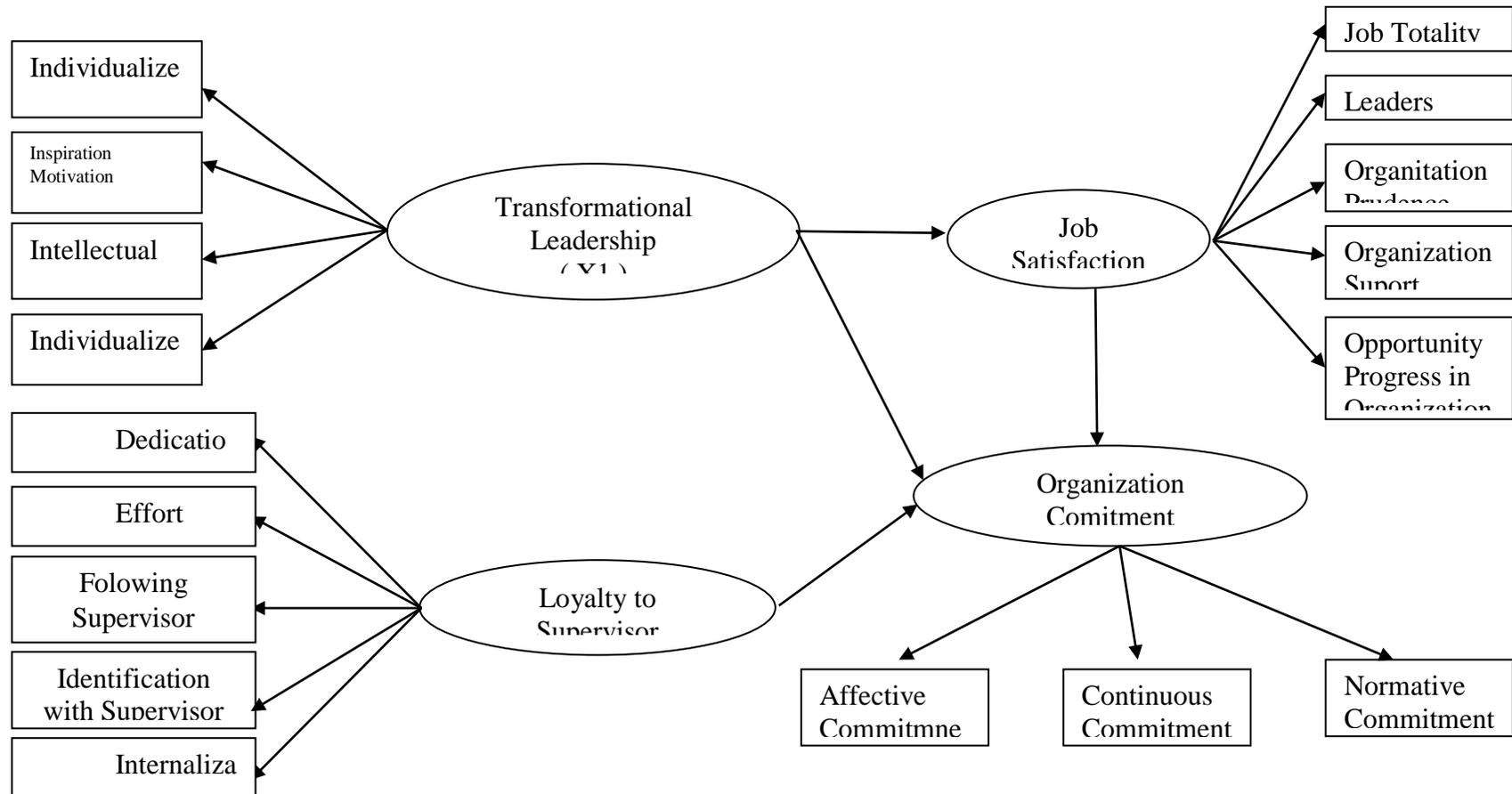
Bass (1985 dalam Natsir, 2004:2-3)

*Loyalty to supervisor* adalah konsep loyalitas ke pimpinan mencakup apa yang ingin dicapai oleh pemimpin atau hasil dan melakukan pekerjaan tersebut secara terus menerus. (Zhou 1983 : 341).

*Job satisfaction* adalah kepuasan kerja menunjukkan kisaran yang penuh dari sebuah perasaan karyawan yang mencakup mental, emosional, dan faktor utama fisik. (Hoppock, 1935 : 10)

*Organizational Commitment* adalah kesetiaan terhadap organisasi dan mobilisasi, semua karyawan dalam pengembangan dari sasaran,

Gambar 2 : Kerangka Konseptual



### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan, landasan teori dan kerangka konseptual, hipotesis pada penelitian ini adalah :

5. Diduga ada pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik
6. Diduga ada pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik
7. Diduga ada pengaruh positif *Loyalty To Supervisor* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik
8. Diduga ada pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Organization Comitment* karyawan CV. Haita Iron Work Gresik

Diduga *Loyalty To Supervisor* merupakan variabel Dominan yang mempengaruhi *Organization Comitment* karyawan CV.

Haita Iron Work Gresik

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari serta menarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah karyawan di bidang produksi pada CV. Haita Iron Work sebesar 124 orang.

#### 3.2.2. Sampel

Metode pengambilan sampel adalah dengan Metode (*Probability Sampling*). Alasan peneliti menggunakan teknik *probability sampling* karena jumlah populasi pada bagian produksi pada penelitian ini sudah diketahui sebesar 124. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi.

Pedoman pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman pengumpulan sampel yang ditulis Ferdinand (2002:48).

- a. 100 – 200 sampel untuk teknik *maximum like hood estimation*.
- b. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi, pedoman adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.
- c. Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jadi jumlah sampel adalah indikator dikali 5 -10 bila terdapat 20 indikator besar sampel adalah 100 – 200.
- d. Bila sampelnya sangat besar, maka peneliti dapat memilih teknik estimasi. Misalnya bila jumlah sample di atas 2500, teknik estimasi ADF (Asymtotically Distribution Free Estimation) dapat digunakan.

Dalam penelitian menggunakan ini sampel yang diambil dari responden yang berkerja pada bagian produksi dan service tersebut dengan jumlah indicator yaitu : 17

$\times 6 = 102$  responden. Peneliti akan menemui responden dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden pada waktu chek klok atau absen masuk atau pada waktu responden akan meninggalkan perusahaan.

### **3.3. Prosedur Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Merupakan data penelitian yang diperoleh dari responden secara langsung yaitu menyebarkan kuisisioner pada para responden.

- b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari instansi yaitu CV. Haita Iron Work, dokumen dan arsip yang ada kaitannya dengan penelitian.

#### **3.3.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban responden atas kuisisioner dan data-data dari CV. Haita Iron Work Gresik.

### 3.3.3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan riset lapangan yaitu kegiatan penelitian dengan tujuan langsung ke obyek penelitian dengan :

#### a. Interview

Adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada manager dan karyawan CV. Haita Iron Work Gresik untuk memperoleh data.

#### b. Kuisisioner

Yaitu alat pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang sudah disusun rapi dan terstruktur, tertulis kepada karyawan yang bertindak sebagai responden untuk diisi menurut persepsi pribadi sehubungan dengan masalah yang diteliti dan kemudian untuk tiap jawaban diberi nilai (skor)

### 9. 3.4.2.2. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal

10. Pengaruh langsung (koefisien jalur) diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembandingan nilai CR (*Critical Ratio*) atau p (*Probability*) yang sama dengan nilai t hitung. Apabila t hitung lebih besar daripada t tabel berarti signifikan

### 11. 3.4.2.3. Evaluasi Model

12. Hair et.al., 1998 menjelaskan bahwa pola “*confirmatory*” menunjukkan prosedur yang dirancang untuk mengevaluasi utilitas hipotesis-hipotesis dengan pengujian fit antara model

teoritis dan data empiris. Jika model teoritis 13. menggambarkan “*good fit*” dengan data, maka model dianggap sebagai yang diperkuat. Sebaliknya, suatu model teoritis tidak diperkuat jika teori tersebut mempunyai suatu “*poor fit*” dengan data. Amos dapat menguji apakah model “*good fit*” atau “*poor fit*”. Jadi, “*good fit*” model yang diuji sangat penting dalam penggunaan *structural equation modeling*.

14. Pengujian terhadap model yang dikembangkan dengan berbagai kriteria *Goodness of Fit*, yakni *Chi-square*, *Probability*, *RMSEA*, *GFI*, *TLI*, *CFI*, *AGFI*, *CMIN DF*. Apabila model awal kurang relevan dengan data maka

model dikembangkan dengan pendekatan *two step approach to SEM*.

#### **Tabel 4.13. Hasil Uji Kausalitas**

Sumber : Lampiran

Dilihat dari tingkat Prob. arah

hubungan kausal, maka hipotesis yang menyatakan bahwa :

- a. Faktor Transformational Leadership berpengaruh *positif* terhadap Faktor Job Satisfaction, dapat diterima [Prob. Kausalnya  $0,000 \leq 0,10$  [signifikan positif].
- b. Faktor Transformational Leadership berpengaruh *positif* terhadap Faktor Organizational Commitment, dapat diterima [Prob, kausalnya  $0,002 \leq 0,10$  [signifikan positif].
- c. Faktor Loyalty to Supervisor Berpengaruh *positif* terhadap Faktor Organization Commitment, dapat diterima

Hipotesis	Pengujian	Hasil pengujian	
		Hipotesis	Penerimaan
H1	Transformational Leadership $\Rightarrow$ Job Satisfaction	Berpengaruh positif	Diterima / <i>positive significant</i>
H2	Transformational Leadership $\Rightarrow$ Organization Commitment	Berpengaruh positif	Diterima / <i>positive significant</i>
H3	Loyalty to Supervisor $\Rightarrow$ Organization Commitment	Berpengaruh positif	Diterima / <i>positive significant</i>
H4	Job Satisfaction $\Rightarrow$ Organization Commitment	Berpengaruh positif	Diterima / <i>positive significant</i>

[Prob, Kausalnya  $0,026 \leq 0,10$

[signifikan [positif].

- d. Faktor Job Satisfaction berpengaruh *positif* terhadap Faktor Organization Commitment, dapat diterima [Prob, kausalnya  $0,005 \leq 0,10$  [signifikan [positif].

Tabel 4.16. Ringkasan Hasil Pengujian

Hipotesis

#### 4.4. Pembahasan

Dari hasil uji validitas pada tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa angka faktor loading menunjukkan tingkat respon dari setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Konstrak yang memiliki indikator yang cukup ekstrim / menonjol antara lain :

- Indikator (X11) “Pemimpin perusahaan memberikan aturan atau standar kerja tinggi” memiliki faktor loading 0,793, hal ini menunjukkan bahwa dapat direspon oleh responden dengan baik.
- Indikator (X12) “Pimpinan mampu atau dapat memberikan arti dan tantangan bagi karyawan dengan maksud menaikan semangat atau motivasi” memiliki faktor loading 0,889, hal ini menunjukkan bahwa dapat direspon oleh responden dengan baik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SEM untuk menguji pengaruh Pengaruh Transformational Leadership Pada Job Satisfaction Dan Organization Comitment Serta Loyalty To Supervisor Terhadap Organization Comitment (Studi Pada CV. Haita Iron Work Gresik), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.
2. Faktor *Transformational Leadership* juga berpengaruh positif terhadap *Organization Comitment*.
3. Faktor *Loyalty to Supervisor* juga berpengaruh positif terhadap *Organization Comitment*.
4. faktor *Job Satisfaction* juga

berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitmen*.

#### 5.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut :

1. Pemimpin hendaknya lebih memperhatikan dan mengutam 63 karyawan meliputi kerapian dalam pekerjaan, keramahan, pengetahuan dan keahlian para karyawan sehingga nantinya para karyawan akan merasa puas atas perhatian atau cara memimpin dari seorang pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi karyawannya