

ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN TENAGA KERJA UMKM YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

**Oleh :
Yusmedi Nurfaizal**

STMIK AMIKOM Purwokerto

Abstrak

Penelitian ini berjudul Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Tenaga Kerja UMKM Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen tenaga kerja yang dimediasi kepuasan kerja. Lokasi penelitian dilakukan di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas. Peneliti memutuskan untuk mengambil sampel menggunakan total sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Cara pengambilannya menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2010). Kriteria yang digunakan adalah tenaga kerja yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan analisa datanya menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Transaksional Komitmen, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri organisasi itu sama. Sebagaimana dikemukakan Gibson (2009) perilakunya terarah pada tujuan (*directed behavior*), artinya organisasi itu

mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Griffin (2010) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat menjelang pemberlakuan pasar bebas Asean pada akhir 2015 mendatang. Ini akan mempengaruhi banyak orang, terutama pekerja yang berkecimpung pada sektor keahlian khusus.

Lembaga penelitian Thailand menginventarisir 15 persoalan utama UMKM di ASEAN dengan urutan sebagai berikut: masalah dengan citra wirausahawan, program UMKM pemerintah yang dianggap kurang, sulitnya memulai usaha baru, daya beli konsumen, persoalan pajak, tidak adanya dukungan pemerintah lokal, kurang koordinasi antara lembaga yang memayungi UMKM, kebijakan yang kurang mendukung, kemampuan manajemen pelaku UMKM, kualitas produk yang kurang, kurangnya sumber daya manusia berkualitas, UMKM tidak tahu informasi pasar, UMKM tidak punya kemampuan pemasaran, dan kesulitan akses kredit (*Focus Group Discussion Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), 2014*).

Di kota Banyumas dapat ditemukan beberapa UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) yang dinilai memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan karena ditunjang dengan kemudahan akses menuju kota-kota besar lainnya, sehingga diharapkan beberapa home industri yang ada di Banyumas dapat berkembang menjadi skala yang lebih besar dan dikenal oleh masyarakat luas

tidak hanya di kota Banyumas saja. Beberapa jenis UMKM yang sudah ada di kota Banyumas antara lain.

Tabel 1. Beberapa jenis UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) yang sudah ada di kota Banyumas

No	UMKM
1	Getuk Goreng dengan spesifikasi rasa, aroma, bentuk dan packaging khas Banyumas dengan kapasitas produksi per tahun 420 ton, jumlah unit usaha 37 dan lokasi di Kecamatan Sokaraja
2	Tempe Kedelai dengan kapasitas produksi per tahun 16.500 ton, jumlah unit usaha 1.943 dan lokasi di Kecamatan Kembaran, Karang Lewas, Karanglewas, Sokaraja, Kedung Banteng, Lumbir, Wangon
3	Tempe Keripik dengan spesifikasi rasa, aroma, bentuk dan packaging khas Banyumas dengan kapasitas produksi per tahun 6.289 ton, jumlah unit usaha 21 dan lokasi di Kecamatan Purwokerto Selatan, Purwokerto Timur, Purwokerto Barat, Rawalo, Kembaran.
4	Tahu Kedelai dengan spesifikasi tahu goreng dan tahu basah dengan kapasitas produksi per tahun 5.000 ton, jumlah unit usaha 542 dan lokasi di Kecamatan Cilongok, Karanglewas, Sokaraja, Purwokerto Timur, Pekuncen.
5	Nopia/Mino dengan spesifikasi rasa dan aroma serta bentuk khas Banyumas dengan kapasitas produksi per tahun 118 ton, unit usaha 42 dan lokasi di Kecamatan Banyumas, Purwokerto Timur.
6	Lanting dengan spesifikasi bentuk dan warna khas Banyumas dengan kapasitas produksi per tahun 118 ton, jumlah unit usaha 42 dan lokasi di Kecamatan Banyumas, Purwokerto Timur.
7	Jenang/Dodol dengan kapasitas produksi per tahun 315 ton, jumlah unit usaha 42 dan lokasi di Kecamatan Karanglewas, Sokaraja, Purwokerto Timur, Kalibagor.
8	Kerajinan Bambu dengan kapasitas produksi per tahun 3.047.246 buah, jumlah unit usaha 1.808 dan lokasi di Kecamatan Sumbang, Kalibagor, Baturraden, Karanglewas.

Sumber : (Dinas Perdagangan Perindustrian dan Koperasi 2013)

Kebanaran adalah sebuah desa di kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Masyarakatnya yang senantiasa mempelajari warisan leluhur, yaitu pengrajin bandol (ban bekas) yang terbuat dari ban bekas. Tidak hanya sangkar sandal, adapula yang membuat kerajinan lainya seperti pot bunga, tempat sampah, dan lainya sebagainya yang pasti bahan dasarnya adalah ban bekas.

Permasalahan yang terjadi pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas diantaranya adalah masalah sumber daya manusia. Untuk meningkatkan daya saing UMKM ini perlu tenaga kerja yang memiliki komitmen yang tinggi, guna menunjang keberlangsungan

dari usaha tersebut. Komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2008). Ebrahim dan Yaghoubi (2012) menemukan bahwa bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi. Temuan juga menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam pekerjaan karyawan dapat membantu untuk memprediksi komitmen organisasi mereka, tetapi melalui solidaritas dengan orang lain dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi dan staf, seseorang tidak bisa secara signifikan memprediksi komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi mempengaruhi baik kualitas kerja dan perilaku warga organisasi dengan cara yang menguntungkan (Yuan Chou *et.all*, 2011).

Untuk meningkatkan komitmen karyawan ini perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja. Sarwar (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada komitmen karyawan dengan organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009). Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu dianalisis tentang faktor gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen tenaga kerja UMKM yang dimediasi kepuasan kerja di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas.

B. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas. Peneliti memutuskan untuk mengambil sampel menggunakan total sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Cara pengambilannya menggunakan metode *purposive* sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2010). Kriteria yang digunakan adalah tenaga kerja yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi berganda dan regresi mediasi dengan Metode Kausal Step (Suliyanto, 2011).

C. PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian ditabulasikan dengan hasil sebagai berikut.

a. Variabel gaya kepemimpinan transformasional

Jumlah tenaga kerja yang menjadi sampel sebanyak 25 responden diambil dari sebagian populasi, dengan instrumen penelitian sebanyak 10 pertanyaan dan interval skor mulai 1 sampai 5, atas dasar tersebut maka skor kriteria yang didapat adalah $25 \times 10 \times 5 = 1250$. Dari hasil penelitian jumlah nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebanyak 999. Dengan demikian persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar $999 : 1.250 \times 100\% = 79,92$ persen. Berdasarkan hal di atas berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pengusaha pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas adalah cukup.

b. Variabel gaya kepemimpinan transaksional

Jumlah tenaga kerja yang menjadi sampel sebanyak 25 responden diambil dari sebagian populasi, dengan instrumen penelitian sebanyak 10 pertanyaan dan interval skor mulai 1 sampai 5, atas dasar tersebut maka skor kriteria yang didapat adalah $25 \times 10 \times 5 = 1250$. Dari hasil penelitian jumlah nilai variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) sebanyak

1.018. Dengan demikian persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar $1.018 : 1.250 \times 100\% = 81,44$ persen. Berdasarkan hal di atas berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional pengusaha pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas adalah tinggi.

c. Variabel kepuasan kerja

Jumlah tenaga kerja yang menjadi sampel sebanyak 25 responden diambil dari sebagian populasi, dengan instrumen penelitian sebanyak 10 pertanyaan dan interval skor mulai 1 sampai 5, atas dasar tersebut maka skor kriteria yang didapat adalah $25 \times 10 \times 5 = 1250$. Dari hasil penelitian jumlah nilai variabel kepuasan kerja (Moderasi) sebanyak 1.024. Dengan demikian persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar $1.024 : 1.250 \times 100\% = 81,92$ persen. Berdasarkan hal di atas berarti dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tenaga kerja pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas adalah tinggi.

d. Variabel komitmen organisasi

Jumlah tenaga kerja yang menjadi sampel sebanyak 25 responden diambil dari sebagian populasi, dengan instrumen penelitian sebanyak 10 pertanyaan dan interval skor mulai 1 sampai 5, atas dasar tersebut maka skor kriteria yang didapat adalah $25 \times 10 \times 5 = 1250$. Dari hasil penelitian jumlah nilai variabel komitmen organisasi (Y) sebanyak 1.018. Dengan demikian persentase kriterium maksimal yang diperoleh adalah sebesar $1.018 : 1.250 \times 100\% = 81,44$ persen. Berdasarkan hal di atas berarti dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tenaga kerja pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas adalah tinggi.

2. Analisis Regresi

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS dapat dilihat pada bagan berikut ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.758	3.10241

a. Predictors: (Constant), Gy. Kepemimpinan Transaksional, Gy. Kepemimpinan Transformatif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.211	2	371.606	38.609	.000 ^b
	Residual	211.749	22	9.625		
	Total	954.960	24			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gy. Kepemimpinan Transaksional, Gy. Kepemimpinan Transformatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.750	6.044		-.290	.775
	Gy. Kepemimpinan Transformatif	.860	.198	.763	4.353	.000
	Gy. Kepemimpinan Transaksional	.205	.256	.140	.800	.432

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi dari hubungan linier variabel gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja tenaga kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,750 + 0,860X_1 + 0,205X_2$$

t hit (4,353) (0,800)

Persamaan regresi linier di atas menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas. Hasil pengujian regresi dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 38,609, sedangkan F tabel untuk tingkat signifikansi 95% dan $\alpha = 0,05$ sebesar 4,03. Jadi F hitung > F tabel, sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya

kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja tenaga kerja.

Nilai koefisien determinasi bernilai 0,778 artinya kontribusi yang diberikan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja tenaga kerja sebesar 77,80 persen, sedangkan 22,20 persen kepuasan kerja diberikan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti seperti upah, jaminan tenaga kerja dan motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional pengusaha bernilai 0,860 artinya gaya kepemimpinan transformasional pengusaha mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga kerja. Hal ini karena koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional pengusaha bernilai positif. Berpengaruh positif artinya semakin memadai gaya kepemimpinan transformasional pengusaha yang ada maka semakin tinggi kepuasan kerja tenaga kerja. Nilai pengujian koefisien regresi dengan uji t menunjukkan nilai t hitung gaya kepemimpinan transformasional pengusaha sebesar 4,353. Nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 95% dan $\alpha = 0,05$ sebesar 2,010, jadi t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional pengusaha terhadap kepuasan tenaga kerja. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja **dapat diterima**.

Kepemimpinan transformasional ini berpusat pada asumsi bahwa para pemimpin dapat mengubah keyakinan, asumsi, dan perilaku karyawan dengan menarik pentingnya kolektif atau hasil organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional pada awalnya dibedakan dari model kepemimpinan transaksional yang mengandalkan kepentingan pribadi sebagai dasar memotivasi para karyawan (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yang, Mu-Li (2012). Zahari dan Zahari (2012) menunjukkan bahwa

hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah hubungan positif yang signifikan. Al-Swidi et al. (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan pemberdayaan karyawan. Senada dengan penelitian Nguni (2005) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional bernilai 0,205 artinya gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan tenaga kerja, hal ini karena koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional bernilai positif. Berpengaruh positif artinya semakin baik gaya kepemimpinan transaksional yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja tenaga kerja. Nilai pengujian koefisien regresi dengan uji t menunjukkan nilai t hitung gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,800. Nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 95% dan $\alpha = 0,05$ sebesar 2,010, jadi t hitung $<$ t tabel. Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan tenaga kerja. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja **ditolak**. Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian Wuryanto (2010) menemukan bahwa adanya hubungan antara kualitas kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Penelitian Nguni (2005) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

3. Analisis Regresi Mediasi

a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil analisis regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.753	3.287		1.446	.162
¹ Gy.Kepemimpinan Transformatif	.900	.082	.917	11.043	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil analisis regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.425	4.525		.315	.756
Gy.Kepemimpinan Transformatif	.989	.112	.879	8.820	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi III

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.889	1.854		2.098	.048
Gy.Kepemimpinan Transformatif	.300	.096	.306	3.123	.005
Kepuasan Kerja	.607	.085	.696	7.116	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis regresi I, II dan III diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel mediasi (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tetapi koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformatif mengalami penurunan setelah memasukan variabel mediasi (kepuasan kerja) ke dalam persamaan regresi, yaitu dari 0,900 turun menjadi 0,300. Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (Suliyanto, 2011).

Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen yang dimediasi kepuasan kerja **dapat diterima**.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil analisis regresi I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.008	5.501		-.729	.474
Gy. Kepemimpinan Transaksional	1.098	.134	.863	8.174	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil analisis regresi II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.650	8.015		-.580	.567
Gy. Kepemimpinan Transaksional	1.120	.196	.766	5.721	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi III

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.026	2.021		-.508	.617
Gy. Kepemimpinan Transaksional	.380	.076	.299	4.984	.000
Kepuasan Kerja	.641	.052	.736	12.285	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis regresi I, II dan III diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel mediasi (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tetapi koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional mengalami penurunan setelah memasukan variabel mediasi (kepuasan kerja) ke dalam persamaan regresi, yaitu dari 1,098 turun menjadi 0,380. Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel kepuasan kerja

dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (Suliyanto, 2011). Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen yang dimediasi kepuasan kerja **dapat diterima**.

Ismail *et al.* (2011) melakukan penelitian terhadap karyawan sebuah anak perusahaan AS di Malaysia Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Farahani *et al.* (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunn *et al.* (2012) terhadap organisasi di AS dan Israel memberikan bukti yang mendukung bahwa perilaku pemimpin transformasional secara signifikan dan positif berhubungan dengan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Stum (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen seseorang pada organisasi. Aydogdu dan Asikgil (2011) meneliti hubungan antara kedua variabel ini dan menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hubungan positif moderat signifikan juga ditemukan antara aspek kepuasan kerja, faktor demografi, dan komitmen organisasional pada penelitian yang dilakukan oleh Azeem (2010). Penelitian yang dilakukan oleh Karim dan Rehman (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasi secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasional. Karyawan yang puas cenderung lebih setia kepada organisasi mereka dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, mereka tidak mungkin untuk mengganti pekerjaan mereka dan mereka mempertimbangkan pekerjaan yang ada lebih baik dari pada yang lainnya.

Andini (2006) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Koh dan Boo (2004) menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

D. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional pengusaha terhadap kepuasan tenaga kerja.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional pengusaha terhadap kepuasan kerja tenaga kerja.
3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pengusaha terhadap kepuasan tenaga kerja.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional pengusaha terhadap kepuasan tenaga kerja.

E. SARAN

Untuk meningkatkan kepuasan tenaga kerja pada usaha Bandol di Desa Kebanaran Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas, hal yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan pengusaha. Ini dapat diupayakan dengan cara memahami nilai-nilai bawahan, menunjukkan keyakinan pada diri sendiri, memimpin dengan cara-cara yang di rancang untuk menarik perhatian bawahan, percaya pada bawahan dan memberikan kesempatan pada bawahan untuk mencapai sesuatu dengan caranya sendiri. Untuk meningkatkan komitmen tenaga kerja, maka perlu memperhatikan kepuasan tenaga kerja, karena kepuasan kerja dapat memediasi peningkatan komitmen tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*, Tesis, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang
- Aydogdu, S., and Asikgil, B. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, *International Review of Management and Marketing*, Vol 1, No 3, pp.43-53. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Azeem, S.M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Journal of Psychology*, Vol 1, pp. 295- 299.
- Bass, Bernard M, dan Riggio, Ronald E. 2006. *Transformasional Leadership*. Lawrence Erlbawn Associates, New Jersey: Publishers.
- Dunn, M.W., Dastoor, B. and Sims, R.L. 2012. Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective, *Journal of Multidisciplinary Research*, Vol 4, No 1, pp. 45-59
- Ebrahim, Babaei dan Yaghoubi, 2012, The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment among Employees of Kerman Red Crescent Society in 2012. *Journal of Applied Sciences Research*. Mar2014, Vol. 10 Issue 3, p146-150. 5p.
- Farahani, M., Taghadosi, M., and Behboudi, M. 2011. An Exploration of the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence: Case Study in Iran, *International Business Research*, Vol 4, No 4, pp. 211-217
- Gibson, dkk. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Griffin, W. R., dan Moorhead, G. 2010. *Organizational Behavior managing people and organizations*. USA: South-Western
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., and Yusuf, M.H. 2011. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment, *Business and Economics Research Journal*, Vol 2, No 1, pp. 89-107
- Karim, F., and Rehman, O. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan, *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol 3, N. 4, pp. 92-104

- Koh, H.C., and Boo, E.H.Y. 2004. Organisational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment, *Management Decision*, Vol 42, No 5, pp. 677-693
- Nguni, S.C., 2005. A Study of the Effects of Transformational Leadership on Teachers" Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour in Tanzanian Primary and Secondary Schools, *Doctoral thesis*, Universiteit Nijmegen.
- Robbins, S.P, and Timothy A.J. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins SP, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwar, Aamir. 2011. Impact of Employee Empowerment on Employee's Job Satisfaction and Commitment with the Organization. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. June 2011 Vol 3, No 2
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV ANDY.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Wuryanto, Edi. 2010. Hubungan Antara Kualitas Kepemimpinan dan Gaya Manajemen dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Keperawatan*. Vol 3, No 2. 2010
- Yang, Mu-Li. 2012. Transformational Leadership and Taiwanese Public Relations Practitioner" Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Social Behavior and Personality*, Vol 40, No 1, pp. 31-46
- Yuan Chou, Tzy, Jiang, James J. Klein, Gary, Chou, Seng-cho T. 2012, Organizational Citizenship Behavior of Information System Personnel: The Influence of Leader-Member Exchange. *Information Resources Management Journal*. Oct - Dec 2011, Vol. 24 Issue 4, p77-93. 17p.
- Zahari, I., and Shurbagi, A. 2012. The Effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya, *International Business Research*, Vol 5, No 9, pp. 89-97.