

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting bagi tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik tak luput dengan adanya peran pemimpin yang dapat membangun loyalitas, menegakkan kedisiplinan, memotivasi, memberikan aspirasi dan membangun komitmen tinggi terhadap para karyawannya. Dengan adanya sikap dan karakter pemimpin yang baik akan menimbulkan komitmen dan kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis saja tidak cukup untuk membangun kepuasan kerja maka dari itu komitmen organisasi juga sangat berperan penting. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Atas dasar argumentasi diatas, maka lebih lanjut peneliti ingin menguraikan secara konseptual tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi”, dalam beberapa pokok bahasan dibawah ini:

1. Kepemimpinan.
2. Gaya Kepemimpinan,
3. Gaya kepemimpinan Demokratis
4. Komitmen.
5. Kepuasan Kerja.

2.1.1 Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki banyak arti dan makna. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya”.

Selain itu juga Kepemimpinan juga sering dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam melakukan, mempertahankan dan mengembangkan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi di butuhkan pemimpin yang mampu menjadi tauladan yang baik bagi karyawan.

2.1.1.1 Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (leadership style).

Menurut Agus Dharma dalam buku H. Hadari Nawawi (2015) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Jadi perilaku pemimpin adalah kecenderungan dari orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu : sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inklinasi (acuan) kepemimpinan, dan perasaan aman terhadap situasi tertentu.

Selanjutnya, Nawawi (2015) mengemukakan ada 3 (tiga) tipe atau gaya kepemimpinan yang terdiri dari :

1. Kepemimpinan Otokratis (Otoriter)
2. Kepemimpinan Demokratis
3. Kepemimpinan Laissez-Faire (bebas)

2.1.1.2 Kepemimpinan Demokratis

Robbins Coulter (2010:149) menyatakan bahwa gaya demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.

Kartono (2016:86) menyatakan bahwa, kepemimpinan demokratis menitik beratkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana – rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok – kelompok dalam suasana demokratis).

Berdasarkan paparan beberapa pendapat diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan sikap pemimpin yang melibatkan karyawan secara sukarela dalam membuat keputusan, pembuatan rencana-rencana, serta memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi menyampaikan kritik dan saran yang bisa di pertanggung jawabkan

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis menurut Nawawi (2015) :

1. Kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat.
2. Mempunyai presepsi yang holistik.
3. Menggunakan pendekatan integralistik.
4. Organisasi secara keseluruhan.
5. Menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan.
6. Bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
7. Terbuka terhadap ide, pandangan, dan saran dari bawahan.
8. Teladan.
9. Bersifat rasional.
10. Memelihara kondisi kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

menurut Pasolong (2013) diantaranya:

1. Keputusan dibuat bersama.
2. Menghargai potensi setiap bawahannya.
3. Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya.
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Keputusan di buat bersama. Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat dengan bawahan untuk membuat keputusan secara bersama – sama. Jadi setiap rencana yang di buat oleh pemimpin tidak luput dengan musyawarah pengambilan keputusan yang di buat secara bersama – sama.

Menghargai potensi setiap bawahannya. Kepemimpinan demokratis bersedia mengakui keahlian karyawan dalam masing – masing bidangnya. Artinya pemimpin menghargai keahlian yang dimiliki karyawan dan menempatkan pekerjaan karyawan sesuai dengan bidangnya.

Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya. Menerima kritik dan saran dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam organisasi. Dengan demikian maka pemimpin dapat belajar dari kesalahan sebelumnya. Jadi karyawan bebas untuk memberi saran dan kritik untuk pemimpin, guna untuk memperbaiki cara pemimpin memimpin organisasi.

Melakukan kerjasama dengan bawahannya. Pemimpin mampu bekerja sama atau terlibat langsung dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Artinya pemimpin tidak sungkan untuk

terjun langsung bekerjasama dengan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain komitmen organisasi dapat menjadikan\ karyawan berkeinginan tinggi untuk berbagi dan berkorban dengan perusahaan.

Wibowo (2016) menyatakan komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan paparan beberapa pendapat diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku individu yang menyatakan/melibatkan dirinya ke dalam proses organisasi serta berkeinginan tinggi untuk berbagi dan berkorban untuk organisasinya guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen 1990 (dalam Amirullah 2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki 3 dimensi yaitu:

1. Affective commitment
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment

Affective commitment adalah Tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Dengan kata lain karyawan yang ber-komitmen afektif kuat akan bekerja serta keinginan untuk bertahan di perusahaan karena keinginan atau kerelaan sendiri.berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Continuance Commitment adalah suatu penilaian terhadap yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Dalam komitmen ini karyawan beranggapan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Normative Commitment. Merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan pada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dll. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena apa yang mereka terima dari perusahaan sudah cukup untuk hidupnya. Dalam komitmen normatif akan menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Stum (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

1. Budaya keterbukaan.
2. Kepuasan kerja.
3. Kesempatan personal untuk berkembang.
4. Arah organisasi.
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi, digunakan 4 indikator yang dikembangkan oleh Mowday, et al (1982) dalam Sopiah, 2008:

1. Hasrat untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi.
3. Persamaan terhadap tujuan organisasi.

Hasrat untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi., Para karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama, Karena karyawan merasa pantas untuk menjadi bagian dari organisasi.

Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan yang berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.

Persamaan terhadap tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam hal ini karyawan mempunyai tujuan yang sama untuk memajukan organisasi tersebut dengan menciptakan kinerja yang baik.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, apabila karyawan telah memiliki kepuasan selama bekerja di organisasi, akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik..

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2003: 148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang di terima pekerja an jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan paparan beberapa pendapat diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah ungkapan mengenai harapan yang bersifat positif yang dirasakan seseorang ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan.

2.1.3.1 Teori Kepuasan Kerja

Beikut ini adalah teori kepuasan kerja menurut wibowo (2016)

1. *Two-factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakkepuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan seperti (kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri, karena faktor ini mencegah reaksi negatif yang dinamakan hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya, kepuasan kerja dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri seperti (sifat pekerjaan, prestasi di dalam pekerjaan, peluang promosi, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan) karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan dengan motivators.

2. *Value theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil maka semakin puas, begitupun sebaliknya. Kunci dari teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Oleh karena itu cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan mungkin memberikannya.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- 1) Kepuasan dengan gaji.
- 2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
- 3) Kepuasan dengan promosi.
- 4) Kepuasan dengan sikap atasan.
- 5) Kepuasan dengan rekan kerja.

Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama. Jadi karyawan akan merasa puas jika upah yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Artinya karyawan di percaya untuk bertanggung jawab dalam melakukan tugas tertentu.

Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Karyawan merasa puas dengan promosi yang ditetapkan oleh perusahaan dan sistem promosi yang diberikan sesuai dengan keinginannya.

Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Artinya karyawan akan merasa puas dengan adanya pemimpin perusahaan yang mau turun tangan untuk membantu tugas karyawan yang diberikan.

Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya. Para karyawan akan merasa puas jika rekan sekerjanya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan secara bersama – sama.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Selain itu Robbins and Judge (2009) juga mengungkapkan ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain :

Otonomi dan kebebasan, Karir benefit, Kesempatan untuk maju, Kesempatan pengembangan karir, Kompensasi/Gaji, Komunikasi antara karyawan dan manajemen, Kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, Perasaan aman di lingkungan kerja, Kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, Keamanan pekerjaan, Training spesifik pekerjaan, Pengakuan manajemen terhadap kinerja Karyawan, Keberartian Pekerjaan, Jejaring, Kesempatan untuk Menggunakan kemampuan atau keahlian, Komitmen Organisasi untuk Pengembangan, Budaya perusahaan secara keseluruhan, Hubungan sesama karyawan, Hubungan dengan atasan langsung, Pekerjaan itu sendiri, Keberagaman pekerjaan.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Komitmen Organisasi (Y) 3. Kepuasan Kerja (X2)	pendekatan kuantitatif	gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2.	Anitha Dewi Angraini, Muhammad Syaharudin, Markus Apriyono (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan demokratis (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kepuasan kerja karyawan (Y)	explanatory research	gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bondowoso			
3.	Rusady Ruslan (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, Demokratis, dan Bebas terhadap Kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat pt. bank sulselbar makassar	1.Gaya kepemimpinan Otokratis, (X1) 2.Demokratis, (X2) 3.Bebas (X3) 4.Kepuasan Kerja (Y)	Explanatory Survey	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan otokratis, Demokratis, dan bebas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar.
4.	Edi setiawan dan mardalis (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	1.Gaya kepemimpinan (X1) 2.Komitmen organisasi (X2) 3.Kepuasan kerja(X3) 4.Disiplin kerja (Y)	Structural equation modelling	Gaya kepemimpinan Komitmen organisasi Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja
5	Muhammad Fauzan Baihaqi (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja dengan Komitmen organisasi sebagai variabel Intervening (studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta)	1.Gaya kepemimpinan (X1) 2.Komitmen Organisasi (X2) 3.Kepuasan Kerja (Y1) 4.Kinerja (Y2)	Explanatory Survey	pengaruh komitmen organisasi dalam koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti komitmen organisasi menjadi faktor memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
6	Muhammad Fahad Javaid, M. Usman Mirza	Leadership Style Enhances the Employee Organizational Commitment a case Study of Educational Institutions in Lahore	1. leadership style (x1) 2. organizational commitment (y)	Multiple Regression analysis	Menunjukkan bahwa semua nilai t statistiksignifikan. Gaya kepemimpinan memiliki 41% dampak pada komitmen karyawan dan kepemimpinan transaksional memiliki 16% dampak pada komitmen karyawan.
7.	Maryam Al-Sada (2016)	Influence of organizational Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment and Motivation in the Educational Sector in Qatar	1. organizational culture (X1) 2. Leadership Style (X2) 3. Employee Satisfaction (Y1) 4. Commitment (Y2) 5. Motivation (Y3)	Data were analyzed using factor analysis, Pearson correlation and multiple linear regression	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Dari penelitian terdahulu diatas yang berhubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu penelitian yang dilakukan Arif Darmawan dan Maulinda Aulia Putri (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, adalah bahwa keduanya menggunakan variabel menggunakan variabel komitmen organisasi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dan metode pendekatannya, lokasi, obyek penelitian, penelitian ini menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan variabel mediasi.

Selanjutnya ada peneltian yang dilakukan oleh Anita Dewi (2015) Anitha Dewi Angraini, Muhammad Syaharudin, Markus Apriono (2015) dengan judulPengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bondowoso Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah variabel (X1) menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan variabel (Y) kepuasan kerja. sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, obyek penelitian, tahun penelitian dan peneliti tidak memakai variabel motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan variabel mediasi.

Selanjutnya ada penelitian dari Rusady Ruslan (2014). Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah variabel (X1) menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan variabel (Y) menggunakan kepuasan kerja,

menggunakan metode penelitian explanatory survey. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi, obyek penelitian dan tahun penelitian, penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi tetapi hanya menggunakan 4 variabel.

Selanjutnya adalah penelitian dari Edi Setiawan dan Mardalis (2015) persamaan dengan penelitian yang akan saya teliti terletak pada variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian, tahun penelitian, obyek penelitian, lokasi penelitian dan peneliti tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Selanjutnya adalah penelitian dari Muhammad fauzan baihaqi (2010) persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada metode penelitian, variabel penelitian. sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, penelitian ini menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan variabel mediasi, dan objek penelitian.

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan demoratis terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menghargai setiap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dalam kepemimpinan ini pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi, menyampaikan kritik dan saran, namun bisa di pertanggung jawabkan. Sedangkan, kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya ketika kebutuhan/keinginannya terpenuhi.

Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dalam melakukan tugasnya selalu memperhatikan aspirasi dan juga mengatur tugas-tugas dengan baik, karena Kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat, maka dapat menimbulkan perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpinnya sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di Tarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Simpulan ini juga telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Anitha Dewi Angraini, Muhammad Syaharudin, Markus Apriono (2015). Hasilnya menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian Semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komitmen Organisasi adalah kondisi dimana seseorang menyatu dengan tujuan organisasi, budaya dan sasaran organisasi. Komitmen Organisasi akan tumbuh apabila harapan kerja karyawan terpenuhi oleh organisasi, dengan terpenuhinya harapan karyawan maka akan menimbulkan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Simpulan ini telah di buktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Edi Setiawan dan Mardalis (2015). Hasilnya menyatakan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin seseorang

berkomitmen terhadap organisasinya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Dengan demikian komitmen yang tinggi akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dan perhatians pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang di anggap paling ideal dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain karena karyawan dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan kebebasan pada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Gaya Kepemimpin dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Pada dasarnya fungsi pemimpin adalah mempengaruhi orang lain, jika Gaya Kepemimpinan yang diterapkan diterima baik oleh karyawan, maka pada saatnya akan dapat meningkatkan komitmen karyawan itu kepada organisasinya. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi salah satunya di tunjukkan dengan keinginan untuk tetap bergabung dalam organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Simpulan ini telah di buktikan melalui penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Utomo Wahyudi (2010). Hasilnya menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis semakin tinggi pula tingkat Komitmen.

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi. Apabila pemimpin dalam melakukan tugasnya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas para karyawannya dengan baik, maka akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut, sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja tersendiri. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai setelah seorang karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, maka akan menguatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dalam bekerja. Maka, berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Simpulan ini telah di buktikan melalui penelitian yang di lakukan oleh Baihaqi (2010). Hasilnya menyatakan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.4 KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah di jelaskan di atas, maka peneliti berpendapat bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan demokratis dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, apabila karyawan telah memiliki kepuasan selama bekerja di organisasi, akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Peran pemimpin di butuhkan juga dalam mencapai kepuasan kerja. hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi keadaan emosional karyawan dalam artian kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya dukungan penuh yang di berikan atasan kepada bawahan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab karyawan akan merasakan hubungan yang harmonis dengan pemimpinnya jika pemimpinnya dapat memberikan pengaruh atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan mereka. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Karyawan juga di berikan kebebasan dalam berargumentasi dalam menyelesaikan permasalahan di lingkup pekerjaannya.

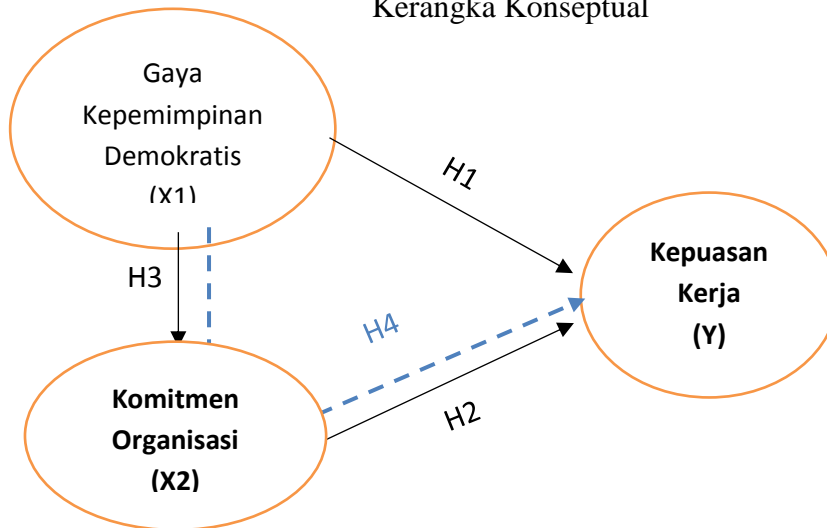
Dengan demikian gaya kepemimpinan demokratis secara konseptual dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis saja tidak cukup untuk membangun kepuasan kerja karyawan maka dari itu komitmen organisasi juga sangat berperan penting. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Keinginan bertahan karyawan tersebut di pengaruhi oleh loyalitas tinggi karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis juga akan mempengaruhi komitmen organisasi. gaya kepemimpinan yang baik sangat di perlukan bagi organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi. penelitian yang di lakukan oleh Utomo Wahyudi (2010). Hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dengan demikian semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan demokratis semakin tinggi pula tingkat komitmen.

Gaya kepemimpinan demokratis secara konseptual akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain gaya kepemimpinan demokrasi dapats berpengaruh terhadap kepuaan kerja karyawan, akan tetapi jika diikuti dengan meningkatkan komitmen organiasi kepada karyawan maka kepusan kerja karyawan semakin tinggi.

Untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu di jelaskan kerangka pemiliran sebagai landasan pemahaman penelitian. Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.5 HIPOTESIS

Sesuai uraian kerangka konseptual dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- H4 : Diduga gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.