

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangatlah penting dalam penyusunan sebuah proposal skripsi karena sebagai dasar teori mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat dijadikan bahan pengetahuan dalam bahan pengetahuan penelitian saat ini. Semua pembahasan penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian saat ini akan dicantumkan dalam pembahasan kali ini.

Beikut adalah uraian penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Metode Analisis	Hasil Analisis
1.	Andri Saputra (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Guru SDN Gugus III UPTD Kecamatan Rumbai Pekanbaru.	Gaya kepemimpinan (X1). Komunikasi Interpersonal (X2). Komitmen Organisasi (Y)	Analisis deskriptif dan Analisis statistik inferensial.	Adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0.607, dan terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0.730. Sedangkan secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru sebesar 0.730.

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Metode Analisis	Hasil Analisis
2.	Achmad Sugeng (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Di CV Gema Insane Mandiri Semarang	Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) Karakteristik Individu (X2) Karakteristik Pekerjaan (X3) Kepuasan Karyawan (Y1) Komitmen Organisasi (Y2)	Uji Regresi step 2. Penelitian juga menggunakan penyebaran kuisoner.	Hasil dari penelitian adalah H1 ditolak sebab X1 tidak berpengaruh terhadap Y1. H2 ditolak sebab X2 tidak berpengaruh terhadap Y1. H3 diterima sebab X3 berpengaruh terhadap Y1. H4 diterima sebab X1 berpengaruh terhadap Y2. H5 X2 berpengaruh terhadap Y2 dengan taraf signifikan.
	Ervanda Wildam Pratama (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik).	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasional (Y)	Metode Explanatory Research	Variabel Kompensasi Karyawan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.
3.	Angga Primananda Saputra (2017) Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Industry Sandang Nusantara Unit Patal Lawang Malang).	Lingkungan (X1). Kepuasan Kerja (X2). Komitmen Organisasional (Y).	Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Metode Analisis	Hasil Analisis
4.	Intan Ayu Ningkiswari (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan RS Mata Undaan Surabaya.	Kepuasan Kerja (X1). Komitmen Karyawan (Y).	Data diperoleh melalui kuesioner dengan metode simple random sampling.	Hasil uji menunjukkan kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.
5.	Firmnda Utama Akbar (2016) Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang.	Kepuasan (X1). Komitmen Organisasional (Y1). Kinerja Karyawan (Y2).	Metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Research dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur path yang dibantu dengan program SPSS 21for windows.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional.</li> <li>• Kepuasan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>• Pengaruh tidak langsungvariable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.</li> </ul>
7.	Fifi nurafiah (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen organisasi pada PT.Bank XYZ, Tbk cabang Tangerang.	Gaya kepemimpinan transformasional (X1). Komitmen organisasi (Y)	Uji regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

## **1.2 Landasan Teori**

### **1.2.1 Komitmen Organisasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Erwanda (2016) Komitmen Organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki sikap loyalitas dalam melibatkan diri secara efektif demi kemajuan organisasi dan menerima tujuan serta nilai-nilai yang ada dalam perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) menguraikan bahwa komitmen organisasional tersebut meliputi: Kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sifat setia pada organisasi dalam bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliati, 2006). Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Mathis dan Jackson (2014).

Jadi definisi dari beberapa ahli diatas dapat di simpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keinginan yang ada pada diri untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

### **2.2.1.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Untuk dapat memahami komitmen organisasi, maka ada beberapa indikator yang dapat digunakan indikator komitmen organisasi (wibowo 2016):

1. Kesiediaan karyawan untuk menghabiskan sisa karier di organisasi ini
2. Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi
3. Perasaan rugi apabila meninggalkan organisasi ini
4. Sulit untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang didapat sekarang
5. Karyawan merasa bahwa organisasi banyak berjasa pada hidupnya
6. Perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja

### **2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Wibowo (2015) komitmen organisasi ditunjukkan oleh karyawan secara konseptual melalui:

1. Tingkat turnover, merupakan tingkat perputaran karyawan (*employee turnover*) dalam organisasi pada periode tertentu.
2. Tingkat absensi, yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi pada periode tertentu.
3. Aktivitas untuk mencari pekerjaan di luar organisasi, seseorang yang memiliki komitmen cenderung pasif dalam mencari kesempatan kerja diluar organisasi dimana dia bekerja.
4. Perasaan dan sikap yang ditunjukkan untuk tetap bersedia menjadi bagian produksi.

## **2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

### **2.2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan menurut Durbin (2001) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dengan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Davis (dalam Andri Saputra 2017) bahwa tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan.

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin berperan penting dalam majunya perusahaan. Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang terjadi. Dimana seorang pemimpin harus memberikan perhatian dan memotivasi agar dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal, adanya seorang pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para karyawannya.

Menurut (andri saputra 2017) setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan, ada kalanya pemimpin tidak memberi kesempatan pada

bawahannya untuk bertanya atau meminta penjelasan, ada kala nya pemimpin memberi kesempatan bawahan untuk berdiskusi, ada kala nya pemimpin itu membiarkan kondisi yang ada terserah pada bawahan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional, menurut Usman (2013) :

1. Pemimpin mampu menanamkan rasa nilai, hormat, kebanggaan, dan mengutarakan suatu visi dengan jelas.
2. Motivasi
3. Pemimpin membantu para pengikut berfikir kembali dengan cara cara rasional untuk memeriksa sebuah situasi. Ia mendorong para karyawan agar kreatif, inovatif.
4. Pemimpin memberi perhatian pada kebutuhan para pengikut dan memberi tugas, sehingga para karyawan tumbuh secara pribadi untuk berprestasi dan berkembang.

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2003:202) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam

pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Handoko (2011:193) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Colquit (dalam Andri saputra 2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan anda. Sedangkan menurut George dan Jones (Dalam andri saputra 2017) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

### **2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Firmananda 2016) ada indikator kepuasan kerja yaitu:

a. Kepuasan pada pekerjaan

Meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan.

b. Kepuasan pada promosi



c. Kepuasan pada gaji

Penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja

d. Kepuasan pada rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai.

e. Kepuasan pada pengawasan

Pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover.

### **2.2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara 2017) yaitu:

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan

financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

## **2.2.4 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.4.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi**

Didalam suatu organisasi atau perusahaan manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan membantu terwujudnya organisasi yang sudah disusun dan direncanakan serta ditetapkan oleh perusahaan. Tolak ukurnya adalah bagaimana kepemimpinan tersebut dapat dikembangkan kemudian dijalankan dan dipahami oleh para karyawan.

Menurut Ervanda (2016) Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

### **2.2.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasi.

Menurut Mathis (Firmananda2016) menjelaskan bahwa orang-orang yang realtif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasi.

## **2.2.5 Kerangka Konsep dan Hipotesis**

### **2.2.5.1 Kerangka Konsep**

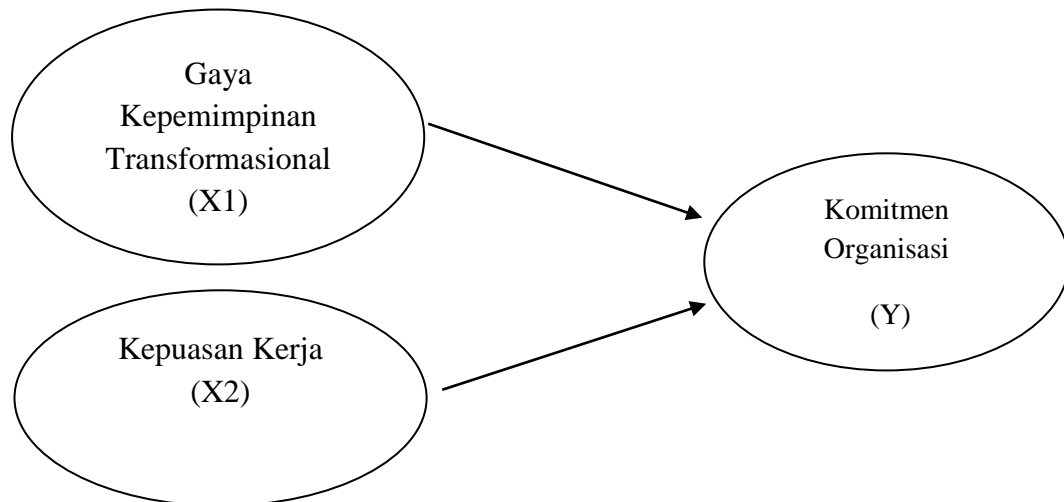
Komitmen organisasi adalah keinginan para karyawan organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu melakukan perubahan dengan memotivasi para bawahannya untuk mensukseskan suatu tujuan organisasi dan secara teoritis dapat dipengaruhi komitmen organisasi. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula komitmen organisasi.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi

komitmen organisasi dan semakin rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut:



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

#### **2.2.5.2 Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Semakin baik kepemimpinan transformasional semakin tinggi terhadap komitmen organisasi.
- H2: Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi terhadap komitmen organisasi.