

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
PADA PERUSAHAAN XYZ**



*Mencerdaskan &
Memartabatkan Bangsa*

**GOKLAS SIAHAAN
9917921020**

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si

Dr. Indra Pahala, M. Si

Tanggal ... 13-06-2024

Tanggal: ... 13-06-2024

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

u/ Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



2A-06-2024

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



14/06/2024

Nama : Goklas Siahaan

No. Registrasi : 9917921020

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : (Dikosongkan)

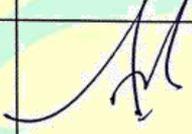
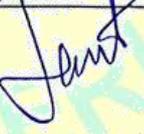
BUKTI PERBAIKAN

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama Mahasiswa : Goklas Siahaan

No Registrasi : 9917921020

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		24/2024 /06
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		14/06-2024
3	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si (Promotor)		13/06 2024
4	Dr. Indra Pahala, M. Si (Kopromotor)		13/6-24
5	Prof. Agung Dharmawan Buchadi, MM., P.hD (Penguji)		13/06 2024
6	Dr. Osly Usman, M.Bus (Penguji)		13/6 2024
7	Prof. Dr. Manahan Tampubolon, MM (Penguji Luar)		12/6 2024



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : GOKLAS SIAHAAN
NIM : 9917921020
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen
Alamat email : siahaangoklas1@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA PADA PERUSAHAAN XYZ

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Juli 2024
Penulis

Goklas Siahaan

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Goklas Siahaan
NIM : 9917921020
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap
Komitmen Organisasi Yang Dimediasi oleh Kepuasan
Kerja Dan Stres Kerja pada Perusahaan XYZ

Dengan ini menyatakan Bahwa :

- 1 Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi Pendidikan lainnya.
- 2 Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/ implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
- 3 Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan.
- 4 Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar Pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 1 Mei 2024

Yang membuat Pernyataan



Goklas Siahaan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengungkapkan pengaruh variabel-variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja dan Stress Kerja serta mengetahui interaksi antar variabel-variabel tersebut diperusahaan XYZ.

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Penelitian ini melibatkan 210 responden karyawan perusahaan XYZ. Analisis data menggunakan LISREL.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif terhadap *komitmen organisasi*. Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *kepuasan kerja* berpengaruh positif terhadap *komitmen organisasi*. Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *stres kerja* berpengaruh negatif terhadap *komitmen organisasi*. Pengaruh tidak langsung variabel *kepemimpinan transformasional* mempunyai pengaruh positif terhadap *komitmen organisasi* melalui kepuasan kerja. Pengaruh positif variabel *kepemimpinan transformasional* terhadap *komitmen organisasi* melalui stress kerja

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze and reveal the influence of Transformational Leadership variables on Organizational Commitment through Job Satisfaction and Job Stress and determine the interaction between these variables in XYZ company.

The research was carried out using quantitative methods and simple random sampling techniques. This research involved 210 respondents who were employees of company XYZ. Data analysis using LISREL.

The research results show that the direct effect of the transformational leadership variable has a positive effect on organizational commitment. The direct effect of the job satisfaction variable has a positive effect on organizational commitment. The direct effect of the work stress variable has a negative effect on organizational commitment. The indirect influence of the transformational leadership variable has a positive influence on organizational commitment through job satisfaction. The positive influence of transformational leadership variables on organizational commitment through work stress

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress*

RINGKASAN

Pendahuluan

Pegawai atau sumber daya manusia adalah aset paling penting dan berharga yang menentukan kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus memperhatikan aktivitas dan kegiatan sumber daya manusia. Untuk mempertahankan aset Sumber Daya Manusia dalam perusahaan dibutuhkan suatu usaha agar karyawan betah dan tetap berkomitmen menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen didalam suatu perusahaan tentunya tergantung dari kenyamanan didalam perusahaan tersebut sehingga mempunyai komitmen tetap berada didalam organisasi dan akan bekerja sebaik baiknya secara interpersonal dirinya dengan perusahaan maupun antar pegawai.

Pemasaran merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam dunia usaha. Pada kondisi usaha saat ini, pemasaran merupakan kegiatan untuk mendukung meningkatkan penjualan sehingga tujuan suatu usaha agar dapat tercapai. Pengetahuan tentang dunia pemasaran sangat penting bagi suatu usaha bisnis yang dihadapkan pada faktor permasalahan, seperti menurunnya pendapatan yang diakibatkan menurunnya daya beli konsumen terhadap sebuah produk sehingga permasalahan tersebut mengakibatkan melambatnya pertumbuhan suatu bidang usaha. Untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, penting untuk memiliki praktik manajemen yang efektif, termasuk gaya kepemimpinan yang meningkatkan kepuasan karyawan dan meminimalkan stres terkait pekerjaan. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan tenaga kerja yang berkomitmen terhadap perusahaan

PT XYZ merupakan perusahaan Distributor Alat Kesehatan import dan lokal yang aktivitasnya adalah mensupply kebutuhan alat kesehatan untuk Rumah Sakit Pemerintah maupun Rumah Sakit swasta yang tersebar diseluruh Indonesia. Perusahaan Distributor, artinya memegang Authoritation / pemegang merk dari Principle/ Pabrik Alat kesehatan dimana adanya target yang diwajibkan oleh Principle ke Distributor agar dapat menjual sesuai kesepakatan kedua belah pihak saat menandatangani perjanjian antara Principle dengan Distributor.

Didalam mempertahankan kegiatan dan keberlangsungan perusahaan supaya survive dari waktu ke waktu, maka sangat diperlukan cara yang baik dalam mengelola perusahaan, termasuk gaya memimpin perusahaan sehingga karyawan puas dengan pekerjaan yang dikerjakan, jauh dari rasa stress dalam bekerja yang pada akhirnya karyawan tetap berkomitmen untuk menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tempat karyawan bekerja.

Komitmen organisasi merupakan bagian penting dalam Perilaku Organisasi yang terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Wirawan (2017) Komitmen Organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat bekerja atau organisasi dimana pegawai tersebut menjadi anggotanya. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi, mereka menyatakan dengan sadar bahwa mereka bagian dari organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi, yang mengarah pada kepedulian anggota organisasi terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah kondisi dimana anggota organisasi percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Perusahaan XYZ terlihat adanya permasalahan terhadap komitmen organisasi saat wawancara terhadap karyawan tentang komitmen mereka terhadap perusahaan tempat bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sampai sejauh mana karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja.

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sejati harus mampu mengkombinasikan komitmen dan profesionalitasnya. Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, dibutuhkan pemimpin yang dapat meningkatkan semangat kerja, bijaksana, dapat mengarahkan, dan meningkatkan kinerja para bawahan, mengkoordinir karyawan dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama serta bertindak

positif secara nyata. Dalam mengelola karyawan harus menciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Interaksi antara pemimpin dengan bawahannya mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin dan bagaimana gaya kepemimpinannya agar setiap karyawan tetap mempunyai komitmen terhadap organisasinya untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen. Huynh & Hua (2020) *The relationship between taskoriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and mediumsized enterprises*. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tugas memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan tidak ada hubungan yang jelas dengan modal psikologis karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dan modal psikologis memainkan peran penting dalam komitmen organisasi karyawan di perusahaan kecil dan menengah Vietnam. Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya memiliki perilaku dan cara masing-masing. Hal tersebut dapat menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang lain dan hal tersebut akan mempengaruhi karyawan terhadap komitmen organisasi.

Kepemimpinan yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan Komitmen Organisasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja dalam suatu perusahaan (Daft, 2015). Zamin & Fauzi Hussin (2021) yang berjudul "*Effect of Leadership Styles and Work Climate on Job Performance: A Mediating Role of Organizational Commitment among University Lecturers in Pakistan*". Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh dosen-dosen universitas negeri di Pakistan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi kampus. Esensi kepemimpinan dalam organisasi merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap bawahannya sehingga memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi dan tetap mempunyai komitmen terhadap organisasi dengan menanamkan idealisme,

memberikan inspirasi, memberikan stimulasi secara intelektual, mendorong perubahan, dan memberdayakan bawahan.

Kepemimpinan transformasional. Menurut McShane & Von Glinow (2023) *“transformational leaders are agents of change, they create, communicate, and model a shared vision for the team or organization, inspiring followers to strive for that vision”*. Pemimpin transformasional adalah pelaksana perubahan, mengkomunikasikan visi dan menjadi teladan dalam melaksanakan visi organisasi, serta memberikan inspirasi bagi para karyawan untuk berjuang sekuat tenaga demi terlaksananya visi tersebut.

Kepemimpinan diperusahaan XYZ terlihat menerapkan Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin perusahaan memberikan ruang sebesar besarnya bagi karyawan agar mengeluarkan kreasi dan inovasi dengan membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan secara terbuka, sehingga visi dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Diberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mendiskusikan suatu masalah kepada pimpinan, sehingga keputusan yang akan diambil oleh pimpinan adalah keputusan yang benar-benar bijak demi kemajuan perusahaan. Dengan adanya inovasi dan hal hal yang baru, pimpinan mempunyai harapan yang tinggi terhadap karyawan untuk suatu perubahan. Perubahan yang dimaksud untuk kemajuan dan masa depan perusahaan supaya tetap survive ditengah persaingan bisnis yang sangat ketat saat ini, menimbulkan ikatan emosional terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja melampaui kepentingan pribadinya. Ide maupun gagasan karyawan yang inovatif serta memiliki peluang sukses tinggi, harus dijadikan prioritas untuk diwujudkan.

Setiap orang dalam bekerja umumnya menginginkan kepuasan dari tempatnya bekerja yang disebut dengan istilah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan seseorang sangat tergantung pada tingkat harapan dan tingkat pencapaian harapan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang dipahaminya. Sumber kepuasan ditentukan oleh beberapa hal seperti pandangan seseorang terhadap sesuatu, tingkat pemenuhan, dan tingkat keinginan seseorang terhadap segala sesuatu di sekelilingnya

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh karyawan didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi, dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. P. S. Robbins & Judge (2018) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) diidentikan dengan hal hal yang bersifat individual , karena itu tingkat kepuasan setiap orang berbeda beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitanya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja.

Kepuasan kerja Pada perusahaan XYZ, karyawan kurang mendapatkan peluang untuk berkembang atau dikembangkan oleh perusahaan melalui pelatihan atau training untuk meningkatkan skill mereka, sehingga pengetahuan yang mereka peroleh hanya didapat dari otodidak berdasarkan pengalaman sesuai masa kerja, sehingga kurang mendapatkan perhatian untuk promosi jabatan. Perusahaan lebih suka merekrut karyawan baru yang sudah mumpuni daripada harus mengeluarkan biaya untuk pengembangan skill karyawan yang sudah ada dan ini berefek kepada pengisian jabatan dalam perusahaan. Tentunya ini juga membuat lingkungan kerja yang kurang nyaman antar sesama karyawan. Dari fenomena diatas, memungkinkan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan ditempat kerjanya. Stres kerja dapat mempengaruhi Komitmen organisasi. Penanggulangan stress kerja bagi individu sangat penting dilakukan, karena stress dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan dan produktivitas karyawan (Siagian, 2019). Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Banyak faktor yang membuat karyawan stress dalam bekerja, pada akhirnya akan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Tawal et al. (2017) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu: 1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup: a. Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran. b. Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya. c. Kemenduaan peran (*role*

ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. 2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup: a. Kurangnya kohesivitas (kelekatan) antara anggota kelompok kerja, artinya keadaan yang kurang lekat antar anggota kelompok kerja. b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia (pengawas) atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain. c. Budaya organisasi. d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor (faktor faktor dalam kehidupan manusia yang mengakibatkan terjadinya respon stres), yakni stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu. Stressor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stressor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stressor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

Stres kerja karyawan pada perusahaan XYZ, sering menerima tekanan dan beban kerja yang berlebihan. Dengan adanya beban kerja yang berlebihan serta tekanan, hal ini dapat menyebabkan karyawan gagal memerankan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Disamping itu juga adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya dukungan dari teman pada saat melakukan pekerjaan.

Dari uraian yang telah disampaikan diatas yang melatarbelakangi penulis untuk mencoba melakukan penelitian diperusahaan PT XYZ dan memfokuskan kepada Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leader*) yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) melalui Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dan Stress Kerja (*Job Stress*) sebagai intervening.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain penelitian kausal dan deskriptif untuk menyelidiki pertanyaan penelitian yang ada secara komprehensif. Menurut Malhotra (2010), Desain penelitian yang dikenal sebagai penelitian kausal mempelajari hubungan antara variabel dalam hal sebab-akibat. Di sisi lain, desain penelitian deskriptif difokuskan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan komprehensif tentang variabel independen dan dependen. Untuk tujuan penelitian ini, metode survei digunakan sebagai cara utama untuk mengumpulkan data. Selain itu, model struktural juga digunakan, yang memungkinkan penilaian validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang membentuk variabel laten. Model ini juga berperan penting dalam menyelidiki pengaruh antar variabel dalam analisis jalur. Pengaruh tersebut dapat berupa pengaruh langsung maupun tidak langsung, dengan variabel independen (eksogen) yang berdampak pada variabel dependen (endogen). Kadir (2019) penggunaan analisis jalur diusulkan sebagai metode untuk meneliti garis besar hubungan sebab akibat, pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung antar variabel. Analisis jalur membedakan antara variabel eksogen, atau variabel penyebab, dan variabel endogen, atau variabel akibat. Untuk melakukan analisis jalur, data yang digunakan harus berskala interval dan memiliki skor standar. Prasyarat lebih lanjut termasuk estimasi kesalahan yang terdistribusi secara normal dan hubungan linear antara variabel.

Data yang akan dianalisis diperoleh dari data primer. Data primer didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden untuk tujuan penelitian tertentu (Narayanan, 2015). Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner menjadi alat pengumpulan data yang berisi instrumen penelitian yang dirumuskan.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teknik Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Sedangkan metode Probability

Sampling yang digunakan adalah Simple Random Sampling dengan alokasi proporsional untuk tiap departemen. Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini (Sugiyono, 2017).

Metode survei yang dipakai yaitu penyebaran kuesioner secara manual dan pengamatan langsung kepada responden sehingga memperoleh informasi yang komprehensif. Data dikumpulkan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner secara manual kepada 210 karyawan yang bekerja di perusahaan XYZ.

Populasi adalah seluruh data yang tersedia untuk penelitian (Purwoheddi, 2022). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 417 orang dari semua departemen/bagian Marketing, Teknisi, Finance, Keuangan, Gudang, HRD, Import dari level staf dengan rentang masa kerja diatas 3 (tiga) tahun.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan digunakan sebagai data penelitian (Purwoheddi, 2022). Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi yang diteliti. Menurut Pandey and Pandey (2015), bahwa: *Sampling method, here a small group is selected as representative of the whole universe. It works with the objective to obtain accurate and reliable information about the universe with minimum of cost, time and energy and to set out the limit of accuracy of such estimates.* Metode pengambilan sampel, di sini sekelompok kecil dipilih sebagai perwakilan dari seluruh alam semesta. Ini bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan dapat diandalkan tentang alam semesta dengan biaya, waktu dan energi minimum dan untuk menetapkan batas akurasi perkiraan tersebut. Penentuan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan homogenitas atau heterogenitas populasi serta besaran populasi sehingga sampel yang ditetapkan dapat mewakili populasi. Teknik pengumpulan sampel adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sebagian elemen populasi berdasarkan metode tertentu. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus sederhana dari Slovin (Umar, 2019). Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk

menghitung jumlah sampel dari populasi yang parameternya tidak diketahui secara pasti.

Langkah-langkah perhitungan sampel adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah populasi target, dalam hal ini berjumlah 417 karyawan
2. Menentukan margin kesalahan, dalam hal ini ditentukan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau margin of error sebesar 0,05.
3. Menghitung jumlah sampel dengan rumus Slovin, Rumus Solvin dalam buku (Umar, 2019), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

n = sampel

N= populasi

e = Margin Kesalahan (0,01; 0,05; 0,10; dan seterusnya)

$$n = 417/1+(417 \times 0,05^2)$$

Peneliti akan menyebarkan 210 kuesioner untuk meminimalisir kesalahan pada kuisisioner yang kembali dan mendekati populasi yang ada. Kriteria inklusi penentuan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang sudah menjalani masa kerja minimal 3 tahun. Distribution sampling dilakukan untuk menggambarkan nilai sampel yang dapat menggambarkan keadaan populasi. Distribution sampling adalah distribusi dari semua kemungkinan sampel yang dapat diambil dari populasi, tetapi hampir selalu merupakan distribusi hipotetis karena biasanya kita tidak dapat menghitung setiap mean sampel yang mungkin (Pandis, 2015).

Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan stres kerja pada perusahaan XYZ akan diuraikan secara sistematis dan terinci di dalam beberapa subbagian yakni: (1) data penelitian, (2) profil perusahaan, (3) profil responden, (4) analisis deskriptif, (5) analisis verifikatif, (6) pembahasan, (7) temuan penelitian, dan (8) keterbatasan penelitian.

1. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pada uji hipotesis ini akan dijelaskan mengenai pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan stres kerja, terhadap komitmen organisasi.

1. Pengujian Hipotesis 1

$H_0 : \gamma_{11} \leq 0$ Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y).

$H_{a1} : \gamma_{11} > 0$ *Kepemimpinan Transformasional* (X_1) berpengaruh positif terhadap *komitmen organisasi* (Y).

Kriteria Uji:

Berdasarkan tabel 42, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif terhadap *komitmen organisasi* sebesar 0.147 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.111 (pengaruh signifikan: $t_{hitung} > 1.96$).

Kesimpulan:

Hasil tersebut dijelaskan bahwa *kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *komitmen organisasi*. Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang menandakan bahwa *kepemimpinan transformasional* dapat meningkatkan *komitmen organisasi*.

2. Pengujian Hipotesis 2

$H_0 : \gamma_{12} \leq 0$ *Kepuasan kerja* (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap *komitmen organisasi* (Y).

$H_{a2} : \gamma_{12} > 0$ *Kepuasan kerja* (X_2) berpengaruh positif terhadap *komitmen organisasi* (Y).

Kriteria Uji:

Berdasarkan tabel 42, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *kepuasan kerja* berpengaruh positif terhadap *komitmen organisasi* sebesar 0,196 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,827 (pengaruh signifikan : t hitung $> 1,96$).

Kesimpulan:

Hasil tersebut dijelaskan bahwa *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *komitmen organisasi*. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yang menandakan bahwa *kepuasan kerja* dapat meningkatkan *komitmen organisasi*.

3. Pengujian Hipotesis 3

H₀ : $\gamma_{13} \leq 0$ *Stres kerja* (X₃) tidak berpengaruh negatif terhadap *komitmen organisasi* (Y).

H_{a3} : $\gamma_{13} > 0$ *Stres kerja* (X₃) berpengaruh negatif terhadap *komitmen organisasi* (Y).

Kriteria Uji:

Berdasarkan tabel 42, dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *stres kerja* berpengaruh negatif terhadap *komitmen organisasi* sebesar -0,315 dan diperoleh nilai t hitung sebesar -4,418 (pengaruh signifikan : t hitung < -1,96).

Kesimpulan :

Hasil tersebut dijelaskan bahwa *stres kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *komitmen organisasi*. Hasil ini menunjukkan bahwa H3 diterima, yang menandakan bahwa *stres kerja* dapat menurunkan *komitmen organisasi*.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam uji hipotesis ini, ingin mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti *kepuasan kerja* dan *stres kerja* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan variabel endogen *komitmen organisasi*.

Tabel 26. Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis	Path Coefficient	T-Value	Hasil Uji
H4 ; KT + → KK + →KO	0,051	2.231	Diterima
H5 ; KT - → SK - →KO	0,074	2.629	Diterima

Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2023 (*Output LISREL 8.8*)

4. Pengujian Hipotesis 4

H0 : $\gamma_{21} \leq 0$ *Kepemimpinan Transformasional (X₁) tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X₂).*

Ha4 : $\gamma_{21} > 0$ *Kepemimpinan Transformasional (X₁) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (X₂).*

Kriteria Uji:

Terlihat pada tabel 43, pengaruh tidak langsung variabel *kepemimpinan transformasional* mempunyai pengaruh positif terhadap *komitmen organisasi* melalui *kepuasan kerja* sebesar 0,051 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,231 (pengaruh signifikan: t hitung > 1,96).

Kesimpulan :

Hasil tersebut dijelaskan bahwa *Kepemimpinan Transformasional (X₁)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasi (Y)* yang dimediasi *Kepuasan kerja (X₂)*. Sifat mediator adalah *full mediation*, artinya meningkatkan *Komitmen Organisasi* pada karyawan bisa hanya dengan meningkatkan *kepemimpinan transformasional* kepada karyawan, apabila diiringi dengan peningkatan *kepuasan kerja* maka *komitmen organisasi* karyawan dapat lebih meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 diterima, yang menandakan

bahwa *kepemimpinan transformational* dapat meningkatkan *komitmen organisasi* yang dimediasi oleh *kepuasan kerja*.

5. Pengujian Hipotesis 5

H₀ : $\gamma_{22} \leq 0$ *Kepemimpinan Transformasional (X₁) tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Stres Kerja (X₂).*

H_{a5} : $\gamma_{22} > 0$ *Kepemimpinan Transformasional (X₁) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Stres Kerja (X₂).*

Kriteria Uji :

Terlihat pada Tabel 43 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui stress kerja sebesar 0,074 dengan nilai t hitung sebesar 2,629 (pengaruh signifikan t hitung > 1,96).

Kesimpulan :

Hasil tersebut dijelaskan bahwa *Kepemimpinan Transformasional (X₁)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasi (Y)* yang dimediasi *stress kerja (X₃)*. Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan *Komitmen Organisasi* pada karyawan bisa hanya dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepada karyawan, akan tetapi apabila diiringi dengan penurunan stress kerja maka komitmen organisasi karyawan dapat lebih meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa H₅ diterima, yang menandakan bahwa *kepemimpinan transformasional* dapat meningkatkan *komitmen organisasi* yang dimediasi oleh *stres kerja*.

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti memiliki beberapa keterbatasan atau hambatan yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mengambil karyawan pada perusahaan XYZ sebagai objek. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dan perluas ke karyawan perusahaan distributor alat kesehatan yang lain.
2. Metodologi pada penelitian ini terbatas pada kuantitatif, pada metodologi penelitian mendatang dapat ditingkatkan dengan melakukan mixed method.

Penelitian mengenai analisis pengaruh variabel *kepemimpinan transformasional*, *kepuasan kerja* dan *stress kerja* terhadap *komitmen organisasi* masih sangat terbatas dan belum komprehensif, sebagian besar masih berupa penelitian atau kajian yang terkait dengan unsur-unsur, sub-variabel atau dimensi yang terkait dengan variabel-variabel tersebut.

Berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, stress kerja terhadap komitmen organisasi mungkin sudah banyak dilakukan diberbagai sektor, namun dari hasil penelitian bisa menjadi novelty dari penelitian ini, dapat diartikan bahwa terjadi arah yang berlawanan antara *stress kerja* dan kepuasan kerja. Koefisien *stress kerja* mempunyai pengaruh negatif yang paling kuat terhadap *komitmen organisasi*.

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkat komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dilakukan maka berimplikasi pada kebijakan yang dapat diambil oleh Pimpinan Perusahaan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi (Y), indikator yang nilainya paling tinggi yaitu mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku dan menghayati diri bagian dari perusahaan dengan skor 4,33. Hal ini terlihat karyawan sudah berpengalaman bekerja pada bidangnya di perusahaan XYZ. Dengan kemampuan yang mereka miliki, tentu tidak akan menghambat arus kerja yang terjadi karena cukupnya pengalaman dalam bidang yang mereka hadapi. Dengan keadaan seperti demikian, akan tercipta rasa bagian dari perusahaan dan dirinya akan tetap berkomitmen didalam organisasi dan tidak akan meninggalkan pekerjaannya.
2. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) indikator yang nilainya paling tinggi yaitu pimpinan aktif memberikan tantangan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dalam melaksanakan tugas dengan skor 4,13. Kepemimpinan yang efektif terletak pada optimalisasi membangun kerja sama tim dan hubungannya dengan kerja sama tim yang baik merupakan aktivitas inti dalam mengatur anggota dalam tim. Kepemimpinan yang membangun tim bukanlah sebuah keniscayaan rasional dalam rangka mewujudkan cita-cita kolektif anggotanya apabila dilalui dengan membangun hubungan antar anggota, membangun disiplin serta membangun komitmen.
3. Variabel kepuasan kerja (X2) indikator yang nilainya paling tinggi yaitu dapat bekerjasama antar sesama karyawan dengan skor 4,20. Maka perusahaan harus dapat menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja maka akan berdampak positif baik bagi perusahaan maupun karyawan.
4. Variabel Stres kerja (X3), indikator yang nilainya paling tinggi adalah tidak ada keharmonisan sesama teman sekerja dengan skor rata-rata 4,03. Perusahaan harus mengelola dan menyelesaikan permasalahan yang ada pada karyawannya karena hal tersebut mempengaruhi keharmonisan perusahaan. Perusahaan menerapkan etika kerja antar karyawan dengan cara: menjadikan teman sekerja sebagai mitra kerja, tetapi jangan menganggap teman kerja sebagai pesaing, menumbuhkan rasa saling membantu satu sama lain, saling mengingatkan teman sekerja ketika ada sedikit menyimpang, menjaga agar tidak terjadi konflik yang berkepanjangan, biasakan untuk berdiskusi yang bermanfaat, tidak menjelekan atau menjatuhkan teman sekerja dihadapan atasan

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian, direkomendasikan dan disarankan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1. Rekomendasi bagi perusahaan

- a. Variabel komitmen organisasi indikator yang nilainya paling rendah yaitu Saya mengundurkan diri sebelum masa pensiun 2,97. Menunjukkan peningkatan komitmen sebelum mereka benar-benar mengundurkan diri maka perlunya rekomendasi bagi perusahaan untuk memperluas opsi kerja jarak jauh, Memberikan pelatihan kerja hybrid terutama untuk bersosialisasi, Evaluasi beban pekerjaan para karyawan, Memberdayakan pengembangan karir bagi karyawan, Perhatikan kesehatan karyawan dan berikan apresiasi serta Kesetaraan gaji dan transparansi. Di mana jika semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah keinginan untuk mengundurkan diri; sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin tinggi keinginan untuk mengundurkan diri.
- b. Variabel kepemimpinan transformasional indikator yang nilainya paling rendah yaitu pimpinan kurang yakin bila bawahan diberikan kepercayaan untuk mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan suatu masalah dengan skor 3,37. Jika pimpinan tidak memercayai bawahan maka akan mendapatkan penolakan, sikap apatis dan pada akhirnya kegagalan. Ketika kepercayaan rusak, keadaan ini dapat memiliki efek buruk yang serius pada kinerja tim atau perusahaan (Nadhira, 2021). Maka perusahaan harus mengembangkan pendekatan yang dapat digunakan untuk membangun hubungan yang positif, bermanfaat, dan berdasarkan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan, yaitu dengan kebebasan dari rasa takut, komunikasi, interaksi, keterlibatan pribadi, kepercayaan, dan kejujuran.
- c. Variabel kepuasan kerja indikator yang nilainya paling rendah yaitu tidak menjatuhkan teman sekerja dengan skor 3,43. Buruknya hubungan antar sesama rekan kerja yang saling menjatuhkan akan berdampak buruk pula terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan. Suasana kerja akan menjadi kurang nyaman dan dapat menimbulkan demotivasi dalam diri semua

karyawan (Dhimiral, 2022). Maka perusahaan sebelum memberi peringatan, sebaiknya meyakinkan bahwa karyawan tersebut sangat penting bagi perusahaan. Pendekatan ini berguna agar dia menyadari bahwa pekerjaannya berarti untuk kelangsungan perusahaan, dan banyak orang membutuhkannya.

- d. Variabel stres kerja indikator yang nilainya paling rendah yaitu tugas terlalu banyak dengan skor 2,87. Tugas yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran (Lubis, 2021). Maka perusahaan harus berusaha mengidentifikasi karyawan yang memiliki kesulitan dalam mengelola sumber-sumber stres kerja agar segera ditangani segera mungkin dan diberikan dukungan positif.

2. Rekomendasi Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi dibidang karya ilmiah yang dapat mengembangkan ilmu pengetahuan. Selain itu penelitian ini merupakan latihan dan pembelajaran dalam menerapkan teori yang diperoleh sehingga diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman. Adapun hal-hal yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya adalah:

- a. Penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel tidak hanya karyawan pada sebuah perusahaan namun dapat dilakukan beberapa perusahaan lainnya, Sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan stress kerja pada lokus yang berbeda dan penambahan variabel independen lainnya dan tempat penelitian yang berbeda sebagai objek penelitian, menambahkan ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini.

- b. Metodologi penelitian mendatang dapat ditingkatkan dengan melakukan mixed methode



KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada perusahaan XYZ”.

Disertasi ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya sangat diperlukan saran, masukan dan bimbingan dari Promotor dan Co-Promotor serta para dosen penguji dalam penulisan serta hasil penelitian yang telah dilakukan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Promotor Ibu Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. dan Co-Promotor Bapak Dr. Indra Pahala, M.Si yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan serta masukan kepada penulis.

Terima kasih.

Penulis,

Goklas Siahaan

NIM 9917921020

ACKNOWLEDGEMENT

Pertama-tama penulis mengucapkan syukur pada Tuhan Yang Maha Esa, karena kemurahan-Nyalah penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada Perusahaan XYZ”. Proses penyelesaian disertasi ini mendapat dukungan pemikiran, moril dan materiel dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan dan arahnya kepada penulis.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus sebagai Direktur Pascasarjana yang telah memberikan arahan dan masukannya kepada penulis.
3. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si sebagai Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan disertasi ini.
4. Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. sebagai Promotor yang dengan sabar terus membimbing dan mengarahkan penulis serta senantiasa memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan disertasi ini.
5. Dr. Indra Pahala, M.Si sebagai Co-Promotor yang senantiasa membimbing penulis untuk terus memperbaiki kualitas disertasi ini.
6. Terima kasih juga kepada pimpinan serta karyawan yang telah berkenan memberikan kontribusinya dalam membantu penulis menyelesaikan disertasi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu Peneliti dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan tugas akhir disertasi ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf sekiranya dalam proses berinteraksi dengan pihak-pihak terkait terjadi hal-hal yang tidak berkenan di hati. Semoga disertasi ini bermanfaat khususnya dalam perkembangan ilmu manajemen.

Jakarta, April 2024

Goklas Siahaan

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP	i
BUKTI PERBAIKAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	xxv
DAFTAR ISI.....	xxvii
DAFTAR GAMBAR.....	xxix
DAFTAR TABEL	xxx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian.....	15
1.3 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	16
1.4 Tujuan Penelitian.....	17
1.5 State of the Art	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
2.1 Kajian Teori.....	19
2.2 Penelitian Yang Relevan	73
2.3 Kerangka Teori.....	135
2.4 Hipotesis Penelitian.....	141
BAB III METODE PENELITIAN	142
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	142
3.2 Desain Penelitian.....	142
3.3 Populasi dan Sample	143
3.4 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	145
3.5 Penyusunan Instrumen Penelitian	146
3.6 Teknik Analisis Data.....	152

3.7 Model SEM	165
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	167
4.1 Hasil Penelitian	167
4.2 Pembahasan	218
4.3 Novelty	230
4.4 Keterbatasan Penelitian	231
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	233
5.1 Kesimpulan.....	233
5.2 Implikasi.....	235
5.3 Rekomendasi dan saran	237
DAFTAR PUSTAKA	240
LAMPIRAN.....	253



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Integrative Model of Organizational Behavior	19
Gambar 2. Model Penelitian Hubungan Antar Variabel	141
Gambar 3. Diagram Alir Penelitian	163
Gambar 4. Diagram Conseptual Full Model SEM Lisrel	166
Gambar 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional	199
Gambar 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	201
Gambar 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja	202
Gambar 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi	204
Gambar 9. Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>) Pada Model Penelitian.....	209
Gambar 10. T-Value Pada Model Penelitian	213
Gambar 11. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parameter Model	230
Gambar 12. Model Colquitt	231



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Matriks Penelitian yang Relevan	121
Tabel 2. Penyusunan Instrumen Variabel Komitmen Organisasi	148
Tabel 3. Penyusunan Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional	149
Tabel 4. Penyusunan Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	150
Tabel 5. Penyusunan Instrumen Variabel Stres Kerja	151
Tabel 6. Goodness of Fit Indices	161
Tabel 7. Profile Responden Penelitian	170
Tabel 8. Crosstab Jenis Kelamin terhadap lama bekerja.....	171
Tabel 9. Crosstab Usia terhadap lama bekerja	172
Tabel 10. Crosstab Status Perkawinan terhadap lama bekerja.....	173
Tabel 11. Crosstab Pendidikan terhadap lama bekerja	173
Tabel 12. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO1	174
Tabel 13. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO2.....	175
Tabel 14. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO3.....	175
Tabel 15. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO4.....	176
Tabel 16. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO5.....	176
Tabel 17. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO6.....	177
Tabel 18. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO7.....	177
Tabel 19. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO8.....	178
Tabel 20. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO9.....	178
Tabel 21. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO10.....	179
Tabel 22. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO11.....	179
Tabel 23. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO12.....	180
Tabel 24. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO13.....	180
Tabel 25. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO14.....	181
Tabel 26. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO15.....	181
Tabel 27. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO16.....	182
Tabel 28. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO17.....	182
Tabel 29. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO18.....	183
Tabel 30. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator KO19.....	183

Tabel 31. Rentang Kategori Skor.....	185
Tabel 32. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	186
Tabel 33. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	188
Tabel 34. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)	191
Tabel 35. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X3).....	193
Tabel 36. Data Deskriptif Variabel, Jumlah Skor Indikator dan Rata-rata Butir	195
Tabel 37. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional	198
Tabel 38. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja	200
Tabel 39. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja	202
Tabel 40. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	203
Tabel 41. Uji Ketepatan Model (Goodness of Fit Model)	205
Tabel 42. Uji Hipotesis Langsung (Direct Effect)	214
Tabel 43. Uji Hipotesis Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	216

