

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT.
BPR GEMA PESISIR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata
Satu (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH

TRIVANY AGUSTIN

2019/ 19059052

**DEPARTEMEN MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI PT. BPR GEMA PESISIR

NAMA : TRIVANY AGUSTIN
NIM/BP : 19059052/2019
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

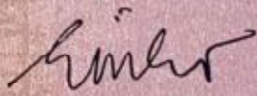
Padang, Juni 2023

Disetujui Oleh :

Mengetahui :
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing


Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D
NIP. 19810404 200501 1 002


Rini Sarianti, S.E, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI DI PT. BPR GEMA PESISIR**

NAMA : TRIVANY AGUSTIN
NIM/BP : 19059052/2019
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji

Jurusan Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Padang, Juni 2023

| Nama | Tim Penguji | Tanda Tangan |
|---------------------------|-------------|--|
| Rini Sarianti, S.E, M.Si | Ketua |  |
| Yuki Fitria, S.E, M.M | Anggota |  |
| Mega Asri Zona, S.E, M.Sc | Anggota |  |

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Trivany Agustin
Bp/Nim : 2019/19059052
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Kandis, 03 Agustus 2001
Jurusan : Manajemen S1
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Alamat : Muara Kandis
No.Hp/Hp : 082284154280
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT. BPR Gema Pesisir.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Juni 2023



Trivany Agustin

ABSTRAK

**Trivany Agustin : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap
2019/19059052 Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Mediasi Di PT. BPR Gema Pesisir.**

Dosen Pembimbing : Rini Sarianti, SE, MSi

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir (4) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.

Metodologi – Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian kausal. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. BPR Gema Pesisir, dengan jumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data menggunakan survey dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dengan PLS (*Partial Least Square*) yang merupakan teknik analisis persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan software *SmartPLS 4*.

Hasil – Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif karyawan PT. BPR Gema Pesisir (4) kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pada karyawan PT. BPR Gema Pesisir.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR



Puji Syukur Alhamdulillah Penulis ucapkan kepada Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel di PT. BPR Gema Pesisir”**. Sholawat beserta Salam kepada Rasulullah SAW yang menghantarkan manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan banyak ilmu, perhatian, waktu dan tenaga dalam memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan masukan dan saran untuk membantu penulis membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan masukan dan saran untuk membantu penulis membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Ibuk Dr. Rosyeni Rasyid, SE.,ME selaku dosen pembimbing akademik.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan karyawan/karyawati staf yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya pada Program Studi Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
9. Karyawan/karyawati staf PT. BPR Gema Peisisir yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian dapat terselesaikan.
10. Yang teristimewa kedua orang tua yang sangat saya cintai, sayangi, dan banggakan. Mama Alma Rosnita, S.Pd dan Papa Drs. Yung Aman yang telah senantiasa memberikan dukungan emosional, materi tenaga, cinta , kasih sayang yang tak terhingga, serta doa yang tak henti-hentinya terpanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilan saya. Tiada kata yang pantas saya ucapkan atas jasa-jasa mama dan papa yang telah merawat, mendidik, membersarkan, serta memberikan arahan dan kebahagiaan dari lahir hingga sampai saat ini. Terimakasih Papa dan Mama tersayang.

11. Kaka Widiya Reski, S.Pd.Gr, Fitra Maiyunita S.Tr.Keb dan adik Chantika Amanda Putri, yang telah memberi semangat, menghibur, menemani saya dalam keadaan apapun, mendengarkan keluh kesah saya, serta selalu berdoa dan mendukung sayang. Semoga kita semua menjadi anak yang membanggakan Papa dan Mama.
12. Tria Ginda Yustin selaku sahabat penulis dari awal perkuliahan, terimakasih bantuan dan motivasinya serta selalu sedia mendengarkan keluh kesah dalam penulisan skripsi ini.
13. Teman-teman Program Studi Manajemen S1 BP 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
14. Semua pihak yang terlibat membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas bantuan dan kerja sama yang diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis berharap atas saran dan kritis yang positif dan membangun dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Padang, Mei 2023

Trivany Agustin

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------------------------------|
| ABSTRAK | iii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI..... | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I | Error! Bookmark not defined. |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan masalah | 8 |
| D. Rumusan Masalah..... | 8 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II..... | 11 |
| KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELAVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOPTESIS PENELITIAN..... | 11 |
| A. Kajian Teori..... | 11 |
| 1. Komitmen Afektif..... | 13 |
| a. Pengertian Komitmen Afektif..... | 13 |
| b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Afektif..... | 15 |
| c. Indikator Komitmen Afektif..... | 16 |
| 2. Kepuasan Kerja | 18 |
| a. Pengertian kepuasan kerja | 18 |
| b. Teori Kepuasan Kerja | 19 |
| c. Indikator Kepuasan Kerja..... | 21 |
| d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif..... | 22 |
| e. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja | 23 |
| f. Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi | 24 |

| | |
|--|-------------------------------------|
| 3. Kepemimpinan Transformasional..... | 25 |
| a. Pengertian Kepemimpinan Transfromasional..... | 25 |
| b. Indikator Kepemimpinan Transformasional | 27 |
| c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif..... | 28 |
| g. Penelitian Relevan | 29 |
| h. Kerangka Konseptual..... | 32 |
| i. Hipotesis Penelitian | 33 |
| BAB III..... | 33 |
| METODE PENELITIAN..... | 34 |
| A. Desain Penelitian | 34 |
| B. Tempat Penelitian | 34 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 1. Populasi..... | 35 |
| 2. Sampel..... | 36 |
| D. Jenis Dan Sumber Data Penelitian..... | 36 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| F. Definisi Operasional Variabel | 37 |
| G. Instrumen Penelitian | 39 |
| H. Teknik Analisis Data | 39 |
| 1. Analisis Deskriptif..... | 40 |
| 2. Analisis Statistik Inferensial..... | 42 |
| BAB IV | 45 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 46 |
| A. Gambaran Umum | 46 |
| 1. Sejarah PT. BPR Gema Pesisir..... | 46 |
| 2. Visi dan Misi PT. BPR Gema Pesisir..... | 47 |
| 3. Struktur Organisasi..... | 47 |
| B. Hasil Penelitian..... | 50 |
| 1. Responden | 50 |
| 2. Deskripsi Variabel Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |

| | |
|--|-------------------------------------|
| C. Analisis Data..... | 59 |
| 1. Pengukuran Model (Outer Model)..... | 60 |
| 2. Uji Model Struktural (Inner Model)..... | 66 |
| 3. Pengujian Hipotesis | 66 |
| BAB V..... | Error! Bookmark not defined. |
| PENUTUP..... | 81 |
| A. Kesimpulan..... | 81 |
| B. Saran..... | 82 |
| C. Keterbatasan | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR PUSTAKA | 80 |
| LAMPIRAN..... | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|---------------|
| Tabel 1. Data Penilaian Kinerja PT.BPR Gema Pesisir Tahun 2020/2022 ... | Error! |
| Bookmark not defined. | |
| Tabel 2. Penelitian Terdahulu | 29 |
| Tabel 3. Data Karyawan PT. BPR Gema Pesisir | 35 |
| Tabel 4. Daftar Skor Jawaban pada Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya | 39 |
| Tabel 5. Rentang Skala TCR Sugiyono (2018)..... | 39 |
| Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 50 |
| Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 51 |
| Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan perkawinan | 51 |
| Tabel 9. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan..... | 52 |
| Tabel 10. karakteristik responden berdasarkan masa kerja..... | 53 |
| Tabel 11. Distribusi Frekuensi Komitmen Afektif | 54 |
| Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional | 56 |
| Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja | 58 |
| Tabel 14. Indikator Variabel Penelitian yang didrop | 61 |
| Tabel 15. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE) | 63 |
| Tabel 16. Hasil Nilai Cross Loading..... | 63 |
| Tabel 17. Hasil Uji Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha | 65 |
| Tabel 18. Hasil Analisis R-Square | 66 |
| Tabel 29. Hasil Analisis Inner Model | 67 |
| Tabel 20. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi | 70 |
| Tabel 21. Pengaruh Total..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual | 32 |
| Gambar 2. Struktur Organisasi PT. BPR Gema Pesisir | 49 |
| Gambar 3. Outer Model Awal..... | 61 |
| Gambar 4. Outer Model Akhir | 62 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Surat Izin Penelitian..... | 89 |
| Lampiran 2. Surat Persetujuan Penelitian | 88 |
| Lampiran 3. Surat Izin Menyebarkan Kuesioner | 90 |
| Lampiran 4. Kuesioner Penelitian..... | 39 |
| Lampiran 5. Data Responden..... | 39 |
| Lampiran 6. Analisis Deskriptif..... | 50 |
| Lampiran 7. Gambar Outer Model Awal | 102 |
| Lampiran 8. Gambar Outer Model Akhir | 102 |
| Lampiran 9. Outer Loading Awal dan Akhir Variabel yang Diteliti | 102 |
| Lampiran 10. Cross Loading Awal dan Akhir Variabel yang Diteliti | 105 |
| Lampiran 11. Hasil Uji PLS..... | 108 |
| Lampiran 12. Hasil Uji Hipotesis Hasil Analisis Inner Model | 109 |
| Lampiran 13. Tabulasi Data Penelitian..... | 110 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan harus menempatkan sumber daya manusia yang handal sebagai *human capital* agar organisasi dapat berumur panjang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia tersebut harus diprioritaskan untuk meningkatkan komitmen di dalam diri karyawan, diantaranya melalui kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan, sehingga terwujud visi dan misi perusahaan melalui sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan yang ada dalam perusahaan.

Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi. Arishanti, (2019). Komitmen organisasional sangat berdampak positif bagi sebuah organisasi (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011) karena mampu menghindari pengantian biaya pegawai yang tinggi, meringankan dan mengurangi supervisi pegawai, meningkatkan efektifitas organisasi (yakni seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah). Komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya akan

menggerakkan karyawan tersebut untuk bekerja secara rutin, bersedia untuk melindungi aset-aset perusahaan, dan mencapai tujuan perusahaan yang akan diraih (Pramidani & Fajrianti, 2012).

Kurniawan & Safitri (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasional dalam kegiatan manajemen perusahaan sangat penting, dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan setia terhadap pekerjaan yang dilakukan. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dimana seorang berhak memihak organisasi tertentu, mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta mencerminkan sikap kesetiaan kepada organisasi tersebut Nurjanah *et.al.*, (2020)

Menurut Allen & Meyer (1997) ada tiga komponen komitmen organisasional yaitu : (1) Komitmen afektif yaitu berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada organisasi.(2) Komitmen berkesinambungan yaitu berkaitan dengan pertimbangan untuk rugi jika karyawan meninggalkan organisasi dan (3) komitmen normative berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Boon, *et al.*, (2006) mengatakan bahwa komitmen afektif lebih tinggi dari pada komitmen normatif dan kontinuan, sedangkan komitmen normatif lebih tinggi komitmen kontinuan (komitmen rasional). Oleh karena itu dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif akan lebih bernilai tinggi bagi perusahaan dibandingkan dengan tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan emosional sehingga pegawai dengan

komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan yang senang dan menikmati perannya dalam perusahaan.

Komitmen afektif merupakan penentu penting dari dedikasi karyawan dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen efektif akan memiliki rasa terhadap organisasi dengan memiliki rasa yang kuat untuk berada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasinya karena mereka menginginkan melakukan hal tersebut. Beberapa penelitian lain menunjukkan komitmen afektif ini menjadi penting karena pada dasarnya komitmen ini terdapat kesesuaian nilai antara organisasi dengan pekerja dan juga komitmen ini menunjukkan alasan para pekerja untuk tetap tinggal pada pekerjaannya karena kelekatan secara emosional oleh para pekerja Islam *et.al.*, (2021); Siagan, 2021; Suryadinatha & Rahyuda, 2017.

Oh & Oh (2017) juga membuktikan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki rasa identifikasi yang kuat dan rasa memiliki dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Kim (2012) pemimpin yang transformasional dapat mendorong komitmen afektif karyawan sehingga mereka bersedia untuk bekerja keras melampaui *reward* yang diberikan organisasi. Arimbawa & Sudharma (2016) mengartikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para karyawan, mampu mengubah kesadaran para karyawan serta mampu menyenangkan hati karyawan untuk bekerja keras guna mencapai

tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu dasar yang mendorong karyawan untuk dapat berbuat lebih baik dari pekerjaan apa yang biasanya dilakukan, atau lebih dapat memotivasi untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri karyawan untuk berbuat lebih (Hendrawan, Laras, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020). Hal ini dibuktikan pada penelitian Ramachandran dan Krishnan (2009) bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Pada penelitian Veeriah, *et.al.*,(2017) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru di Sekolah Klaster Primary di Selangor. Riaz, Akram, dan Ijaz (2011) mengungkapkan hal yang serupa bahwa karyawan dari sektor perbankan di Islamabad , Pakistan mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif karyawan.

Rad dan Yarmohammadian (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku, sikap kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Diansyah (2018) mengemukakan pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tercipta kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Rusdiyanto & Riani (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal yang serupa juga disamakan oleh Anggraeni (2013) dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung dan positif

terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan transformasional, dalam penelitian yang dilakukan Kuo (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan terhadap komitmen. Penelitian yang dilakukan Yew, L.T (2008) menyatakan kepuasan terhadap gaji ditemukan memiliki hubungan yang positif yang signifikan dengan komitmen afektif. Karyawan akan merasa semakin puas dengan pekerjaan mereka, dan cenderung untuk membuat komitmen psikologis untuk organisasi dan menjadikan tujuan khusus serta sasaran organisasi mereka. Sebaliknya, omset, absensi, keterlambatan, sabotase, dan sebagainya dapat muncul untuk melampiasakan ketidakpuasan karyawan Rue & Byars (2003).

PT. BPR Gema Pesisir adalah sebuah Lembaga keuangan yang ada di Pesisir Selatan tepatnya di Air Haji yang berfungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya lagi kepada masyarakat. Dalam pencapaian visi dan misi organisasi PT. BPR Gema Pesisir selalu menekankan pentingnya komitmen dengan adanya keterlibatan karyawan agar tujuannya organisasi tercapai.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja PT. BPR Gema Pesisir 2020-2022

| Bobot | Predikat | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | |
|-----------------|-----------------------|-----------------|-----|-----------------|-----|-----------------|-----|
| | | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % | Jumlah Karyawan | % |
| ≤ 200 | Kurang Sekali (E/KS) | - | - | - | - | - | - |
| 201 s/d 400 | Kurang (D/K) | 2 | 4 | 4 | 7 | 6 | 11 |
| 401 s/d 600 | Cukup (C) | 8 | 16 | 11 | 19 | 14 | 26 |
| 601 s/d 800 | Baik (B) | 25 | 51 | 23 | 45 | 22 | 41 |
| 801 s/d 1000 | Baik Sekali (A) | 14 | 29 | 13 | 27 | 11 | 20 |
| Jumlah Karyawan | | 49 | 100 | 51 | 100 | 53 | 100 |

(Sumber: PT. Bpr Gema Pesisir)

Berdasarkan data penilaian kerja diatas terlihat bahwa pada tahun 2022 kinerja karyawan pada PT. BPR Gema Pesisir mengalami penurunan. Jumlah karyawan yang berpredikat baik sekali dan baik selalu berkurang dari tahun 2020, dan sebaliknya jumlah karyawan yang berpredikat cukup dan kurang selalu mengalami peningkatan pada tahun 2022, karyawan berpredikat baik sebesar 20 %. Sedangkan persentase karyawan dengan predikat cukup besar 26% dan kuran sebesar 11%.

Penelitian ini juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan PT. BPR Gema Pesisir mengenai kepemimpinan di PT. BPR Gema Pesisir dimana salah satunya sebagai contoh ada salah satu karyawan yang menyatakan bahwasannya kepemimpinan di PT. BPR Gema Pesisir ini tidak membuat karir karyawan berkembang, karyawan merasa tidak bebas akan berpendapat dan karyawan merasa terkekang. Sedangkan ketidakpuasan karaywan di PT. BPR Gema Pesisir dapat dilihat dari kompensasi karyawan pada PT. BPR Gema Pesisir

harus diperhatikan mengingat banyaknya karyawan yang mulai menunjukkan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan karena tunjangan yang diberikan kepada karyawan masih belum sesuai, dalam hal ini apabila kompensasi yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan kekecewaan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang akan mungkin terjadi adalah penurunan kinerja karyawan, karyawan yang awalnya begitu semangat dalam bekerja akan menjadi malas melakukan tugas - tugas yang diberikan atasan.

Dimana komitmen afektif sendiri sangat penting untuk PT. BPR Gema Pesisir karena, komitmen afektif ini memiliki dedikasi yang tinggi agar perusahaan menjadi berkembang. Yang dimana komitmen afektif ini akan tumbuh subur pada perusahaan dengan adanya kesamaan sikap, dengan kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*), kemauan untuk mengerakkan usahanya atas nama organisasi (*involvement*), dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi (*loyalty*) didorong adanya kesamaan sikap yang lebih diwarnai oleh faktor afektif anggota organisasi. Peran pekerja yang mempunyai perasaan positif tentang seluruh pekerjaan organisasi, mempunyai lebih sedikit jumlah absen dalam bekerja dan tidak mau meninggalkan organisasi untuk bekerja pada yang lain dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkah laku negatif terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional**

Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BPR Gema Pesisir “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis dapat mengidentifikasi hubungan dari pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

C. Batasan masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penelitian ini akan membatasi masalah sebagai variabel bebas (independen) yang mana mempengaruhi variabel lain, Kepemimpinan Transformasional (X), variabel terikatnya (dependen) adalah Komitmen Afektif (Y) dan Kepuasan Kerja (M)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan di PT. BPR Gema Pesisir?
2. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Gema Pesisir ?
3. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan di PT. BPR Gema Pesisir ?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan di PT. BPR Gema Pesisir ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan di PT. BPR Gema Pesisir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Gema Pesisir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Gema Pesisir.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja dapat memediasi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan di PT. BPR Gema Pesisir.

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini penulis berharap agar hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai syarat menyesuaikan studi pada Universitas Negeri Padang untuk memperluas wawasan dalam berfikir dan menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam proses menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. BPR GEMA PESISIR

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan pertimbangan dan mengambil keputusan dan kebijakan bagi pihak manajemen, khususnya dalam masalah kepemimpinan transformasional, komitmen afektif dan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta referensi bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan dikampus Universitas Negeri Padang sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia.