

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dan dianggap sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengolah dan pengelola sistem. Serta sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik serta efektif yang diperkirakan dapat menunjang keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk, hal tersebut dapat menjadikan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi atau perusahaan dalam kondisi yang sangat tidak menguntungkan. Maka dari itu peran pemimpin di dalam organisasi atau perusahaan dianggap sangat penting demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam 50 tahun lebih terakhir ini telah banyak penelitian baik nasional maupun internasional yang membahas tentang kepemimpinan. Terlebih tentang pengaruh kepemimpinan itu sendiri di dalam organisasi. Maka tidak heran bahwa kepemimpinan menjadi fokus dalam keberhasilan sebuah organisasi.

Para pemimpin di organisasi sangat dituntut semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan keefektifan kinerja para pelaku organisasi di organisasi atau perusahaannya. Maka dari itu para pemimpin organisasi harus dapat menyadari

bahwa peran semua pelaku organisasi sangatlah penting. Para pelaku organisasi juga harus ikut berpartisipasi di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjadi pelaku aktif agar dapat memberikan kontribusi yang besar dan positif terhadap organisasi atau perusahaannya. Karena seperti yang dikatakan sebelumnya bahwa banyak penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi, termasuk mempengaruhi komitmen organisasi.

(Popper & Lipshitz, 1993) mengatakan bahwa “kepemimpinan pada dasarnya adalah tindakan untuk memotivasi bawahannya agar dapat bertindak dengan cara non-koersif agar dapat menjalankan tujuan bersama.” Pun dalam buku *Leadership* oleh Burns (1978) dikatakan bahwa terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Dimana kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi banyak orang dengan cara mengubah semangat kerja, ide, kepentingan, nilai-nilai dan memotivasi mereka sebagai bawahannya untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif (Jancenelle, Storrud-Barnes, & Javalgi, 2017). Sedangkan menurut Suwanto & Priasa (2016) menyebutkan bahwa “kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan pegawai, dimana dua hal tersebut adalah karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional”.

Sesuatu yang membuat pegawai berkorban, bertekad, dan bertanggung jawab pada tujuan organisasi atau perusahaan dapat disebut dengan komitmen. Komitmen mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kinerja seseorang

ketika bekerja. Hal ini terjadi karena komitmen menjadi acuan dan dorongan untuk mereka agar dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Menurut Robbins & Judge (2007) komitmen organisasi diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu sebagai pegawai memihak kepada organisasi atau perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi sendiri nantinya akan membuat para pelaku organisasi memberikan kemampuan yang terbaiknya dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Agar dapat mempertahankan para pelaku organisasi terlebih pegawainya, pemimpin harus dapat mengetahui dari sisi mana pegawai tersebut dapat bertahan di organisasi atau perusahaan. Karena (Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective comitment*), komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), komitmen normatif (*normative commiment*). Seorang pemimpin perlu memperhatikan dari sisi mana pegawainya bertekad dan bertanggung jawab di dalam organisasi atau perusahaannya. Agar kedepannya para pegawai dapat memaksimalkan peran serta kinerjanya di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Namun belakangan ini tidak banyak yang memperhatikan peran gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap komitmen organisasi. Yang mungkin saja dapat mengakibatkan kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan tersebut menjadi tidak efektif atau tidak maksimal. Melihat begitu pentingnya

peran seorang pemimpin terhadap komitmen organisasi, maka peneliti akan meneliti tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

Selain itu dalam permasalahan yang akan diteliti bahwa peneliti menemukan informasi terkait bagaimana pegawai berkomitmen dalam pekerjaannya. Dengan observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya, peneliti menemukan beberapa informasi. Hal ini bertujuan untuk mengetahui adanya kesesuaian masalah dengan penelitian yang akan terus dikembangkan di dalam rancangan penelitian ini. Adapun beberapa informasi yang terkait dengan komitmen organisasi di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai berikut :



**Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai OJK Kota Tasikmalaya**

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Kantor	1
2.	Kabag Pengawas LJK	1
3.	Kasubbag Pengawas Bank	
4.	Kasubbag Pengawas IKNB dan Pasar Modal	1
5.	Kasubbag EPK	1
6.	Kasubbag Administrasi	1
7.	Pengawas Bank Yunior	4
8.	Pengawas Bank Pertama	2
9.	Pengawas IKNB dan Pasar Modal Yunior	2
10.	Staf EPK	4
11.	Staf Administrasi	4
12.	PTU Administrasi IKNB dan Pasar Modal	2
13.	PTU EPK	1
14.	PTU Administrasi	2
15.	PKWT Protokol	1
16.	Agendaris	
17.	Resepsionis	2
18.	<i>Messenger</i>	2
19.	Pengemudi	4
20.	Pengamanan	10
21.	<i>Cleaning Service</i>	6
22.	Teknisi	2
<b>Total Pegawai</b>		<b>53</b>

Sumber : Kantor OJK Kota Tasikmalaya (2020)

Dibuat oleh : Peneliti (2020)

Data diatas di dapatkan berdasarkan hasil survey awal dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya. Dengan observasi yang sudah dilakukan dengan tujuan agar peneliti mampu menemukan data-data atau informasi terkait dengan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini. Terkait dengan jumlah pegawai keseluruhan sekitar 53 pegawai yang berkomitmen untuk bekerja disana.

Dari data diatas peneliti menemukan bahwa ada beberapa jabatan yang kosong bahkan ada pegawai yang merangkap dua jabatan sekaligus. Seperti Kasubbag IKNB dan Pasar Modal yang merangkap sebagai Kasubbag Pengawas Bank atau salah satu PTU Administrasi yang merangkap sebagai agendaris. Hal ini terjadi karena adanya keterbatasan dari sumber daya manusia yang berada di instansi tersebut. Terdapat juga kemungkinan jabatan-jabatan yang kosong terjadi karena pegawai meninggalkan jabatan tersebut karena alasan komitmen dari pegawai. Meskipun sudah terdapat bukti empiris yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mempengaruhi komitmen organisasi, ketika mempertimbangkan pengaruh dari gaya kepemimpinan itu sendiri yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi sebagai variabel terkait sangat sedikit bukti yang tersedia dalam literatur. Maka, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dengan permasalahan-permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi”.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Tidak adanya peran dari kepemimpinan transformasional di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya sehingga dapat menyebabkan tidak adanya keinginan pegawai untuk mempertahankan dirinya dan memutuskan untuk tidak bekerja lagi di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya.
2. Tidak adanya peran dari kepemimpinan transaksional di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya sehingga dapat menyebabkan tidak adanya keinginan pegawai untuk mempertahankan dirinya dan memutuskan untuk tidak bekerja lagi di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya.
3. Tidak adanya peran kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya sehingga dapat menyebabkan pegawai tidak merasa harus berkewajiban untuk menetap atau mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya.

### C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat di rumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi?
2. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi?

### D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi.



## E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan dilaksanakannya penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil pemikiran ini bisa menyumbangkan pemikiran dalam ilmu pengetahuan, terutama bidang manajemen sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah rujukan dan literatur dalam kepustakaan perihal kajian tentang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.
  - c. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang sejenis.
2. Manfaat Praktis
  - a. Memberikan jawaban atas masalah yang diteliti.
  - b. Mengoptimalkan penalaran, pola pikir yang sistematis, sekalian mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
  - c. Diharapkan hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait dengan masalah yang diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

## F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang menerangkan hubungan antara variabel yang ingin diamati dan diukur melalui penelitian. Kerangka pemikiran berupa gambaran terhadap penelitian yang akan dikerjakan serta memberikan landasan dasar pada topik yang telah dipilih dan disesuaikan dengan permasalahan yang terjadi. Supaya variabel-variabel ini bisa dinilai dan diukur, maka hal ini dijabarkan dalam bentuk variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilaksanakan pengukuran dampak variabel independen yakni Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

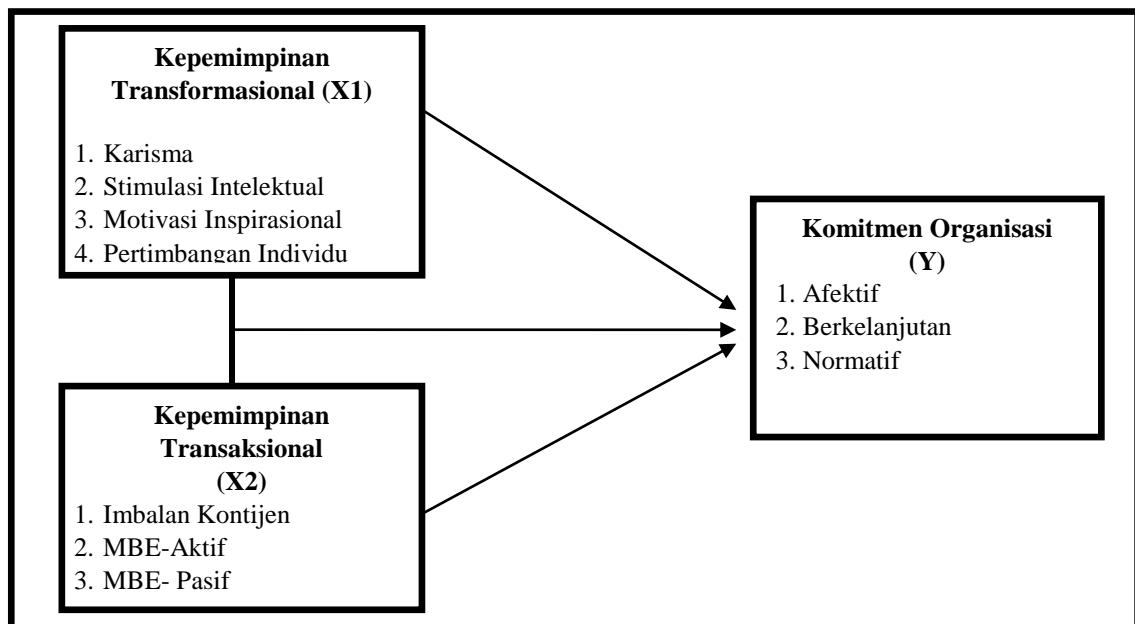
Teori tentang kepemimpinan sendiri di kemukakan oleh Burns (1978) dalam bukunya yang berjudul *Leadership*, dimana Burns mengusulkan bahwa terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Dimana pembahasan mengenai kepemimpinan selalu berkaitan dengan hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Teori tentang kepemimpinan transformasional pernah dikemukakan oleh Bass & Riggio (2006) yang menyatakan bahwa “teori kepemimpinan transformasional adalah kerangka kerja konseptual yang dominan, dimana menggunakan perilaku kepemimpinan sebagai alat untuk berkomunikasi dari suatu tujuan yang melampaui tujuan jangka pendek pegawai dan kepentingan pribadinya dan dapat merangsang serta mendorong para pegawainya untuk tampil melebihi kemampuannya”. Kepemimpinan transformasional sendiri memperkenalkan empat dimensinya yaitu karisma, stimulasi intelektual,

motivasi inspirasional dan pertimbangan individu. Sedangkan tentang kepemimpinan transaksional pernah dikemukakan oleh Avolio & Bass (2002) yang mengatakan bahwa pemimpin transaksional dapat memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan. Adapun tiga dimensi dalam kepemimpinan transaksional yaitu Imbalan Kontingen (*Contingensi Reward*), MBE-Aktif (*Management by Exception Active*), dan MBE-Pasif (*Management by Exception Pasive*).

Teori mengenai komitmen organisasi di kemukakan oleh (Allen & Meyer, 1990) yang memandang bahwa “komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.” (Allen & Meyer, 1990) juga mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective comitment*), komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), komitmen normatif (*normative commimment*). Komponen afektif atau komitmen afektif sendiri berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Berbeda dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan berarti komitmen itu berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika mereka meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja sekarang (Hidayat, 2000). Dan yang terakhir adalah komitmen normatif, dimana komitmen ini berakar pada kewajiban yang dirasakan oleh salah satu pihak yang merasa bertanggung jawab terhadap pihak lain yang masih dalam suatu hubungan organisasi dan sebagai hasil dari kewajiban yang

dirasakannya tersebut memungkinkannya akan terjalin sebuah hubungan yang tetap (Fullerton, 2014).

**Bagan 1. 1 Kerangka Pemikiran**



### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi**

Teori mengenai komitmen organisasi di kemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yang memandang bahwa “komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.” Allen & Meyer (1990) juga mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), komitmen normatif (*normative commiment*).

Beberapa penelitian mencoba menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Lebih khusus dikemukakan oleh Bushra, Usman, & Naveed (2011) dalam penelitian ini memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kepemimpin transformasional sendiri adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi banyak orang dengan cara mengubah semangat kerja, ide, kepentingan, nilai-nilai dan memotivasi mereka sebagai bawahannya untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif (Jancenelle et al., 2017). Banyak peneliti yang berpendapat bahwa pemimpin transformasional memiliki efek luar biasa pada pengikut dan keberhasilan mereka dalam membangun komitmen pengikutnya. Dan karena itulah mengapa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Seperti yang sudah dijelaskan oleh Kurniawan (2015) dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi**

Teori mengenai komitmen organisasi di kemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yang memandang bahwa “komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.” Allen & Meyer (1990) juga mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), komitmen normatif (*normative commiment*).

Beberapa penelitian mencoba menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dan kepemimpinan transaksional menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Lebih khusus dikemukakan oleh Yahaya & Ebrahim (2016) dalam penelitiannya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi. Pegawai sangat berkomitmen untuk organisasi mereka, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Suwatno & Priansa (2016) menyebutkan bahwa “kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang berpusat pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan pegawai, dimana dua hal tersebut ialah karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional”. Diterangkan lebih luas oleh Avolio & Bass (2002) bahwa pemimpin transaksional bisa menyemangati pengikutnya dengan cara menukar

imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang sudah dikerjakan. Dijelaskan juga oleh (Desianty, 2005) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi**

Teori mengenai komitmen organisasi di kemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yang memandang bahwa “komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.” Allen & Meyer (1990) juga mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), komitmen normatif (*normative commiment*).

Beberapa penelitian mencoba menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dan gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Lebih khusus dikemukakan oleh Yahaya & Ebrahim (2016) dalam penelitiannya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Pegawai sangat berkomitmen untuk organisasi

mereka, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Juga Darmawan, Batam, & Putri (2017) dalam penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dijelaskan bahwa ketika gaya kepemimpinan mampu menciptakan suasana yang baik, maka pegawai akan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga akan berdampak kepada pegawai menjadi setia dengan pekerjaannya dan memutuskan untuk menetap di tempat mereka bekerja.

Dibawah ini merupakan penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang hubungan serta pengaruh yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan di teliti.

**Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yahaya & Ebrahim (2016)	<i>Leadership styles and organizational commitment</i>	Menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Pegawai sangat berkomitmen untuk organisasi mereka, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi.
2.	Bushra, Usman, Naveed (2011)	<i>Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore</i>	Dalam penelitian ini memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.



		(Pakistan)	
Tabel 1.2 Lanjutan			
3.	Suseno & Sugiyanto (2010)	Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini dipaparkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif yang signifikan, tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen berkelanjutan, dan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen normatif.
4.	Desianty (2005)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang	Penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.
5.	Nina Zahra (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui aspek Kepuasan Kerja Pegawai dan Kepercayaan pada Sektor Perbankan	Penelitian ini mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan seorang pemimpin, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi. Begitu pula sebaliknya.
6.	Mey Lucky Kurniawan	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen	Dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepemimpinan

	(2015)	Organisasi yang dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai pada Bagian Produksi PT. Kurnia Bumi Pertiwi	trnasformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
Tabel 1.2 Lanjutan			
7.	Darmawan & Putri (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dijelaskan bahwa ketika gaya kepemimpinan mampu menciptakan suasana yang baik, maka pegawai akan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga akan berdampak kepada pegawai menjadi setia dengan pekerjaannya dan memutuskan untuk menetap di tempat mereka bekerja.

*Sumber : Scopus, Google Scholar, Emeraldinsight  
Dibuat oleh : Peneliti (2020)*

Secara umum dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Yahaya & Ebrahim (2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh Desianty (2005) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan penelitian ini,

peneliti berharap dapat menghasilkan penelitian yang baru. Dimana dalam penelitian ini akan menjelaskan lebih rinci mengenai pengaruh dari 2 gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Juga penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya, dimana objek penelitiannya berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu.

### **G. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka penelitian dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**Hipotesis 1** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya.

**Hipotesis 2** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya.

**Hipotesis 3** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Kota Tasikmalaya.