

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL,
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DI
PT.TRIDI SOLUSI KOSMETINDO**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**



**DISUSUN OLEH :
CHRISTINA TIRZA ANESTI
11180556**

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGAJUAN

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**



**DISUSUN OLEH :
CHRISTINA TIRZA ANESTI
11180556**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christina Tirza Anesti
NIM : 11180556
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“ Pengaruh Kepemimpinan Pada Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi di PT. Tridi Solusi Kosmetindo “

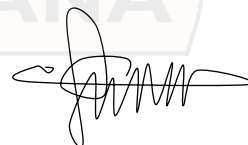
Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 19 Juni 2024

Yang menyatakan



(Christina Tirza Anesti)

11180556

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL,
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DI
PT.TRIDI SOLUSI KOSMETINDO**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

CHRISTINA TIRZA ANESTI

11180556

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Juni 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Umi Murtini, M.si : 
(Ketua Tim Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT : 
(Dosen Penguji/ Dosen Pembimbing)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA : 
(Dosen Penguji)

Yogyakarta, 3 September 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Pada Komitmen Organisasional,
Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi di PT. Tridi Solusi
Kosmetindo

Nama : Christina Tirza Anesti

NIM : 11180556

Mata Kuliah : Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Semester : Ganjil

Tahun Akademik : 2023/2024

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 19 April 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.

DUTA WACANA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DI PT.TRIDI SOLUSI KOSMETINDO**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 19 April 2024



Christina Tirza Anesti

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

(Matius 6:34)

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

(Yeremia 29:11)

“Jika anda tak dapat terbang, berlarilah. Jika anda tak dapat berlari, berjalanlah. Jika anda tak dapat berjalan, merangkaklah. Apapun yang anda lakukan, anda harus tetap bergerak.”

(Martin Luther King.Jr)

“Soal kalah menang jangan anda bilang sekarang, kita berjuang dulu.”

(Najwa Shihab)

“Untuk hasil 10 tidak harus 5+5, bisa 8+2, bisa 6+4 dan masih banyak cara lainnya, kadang proses tidak harus sama untuk hasil yang sama.”

(Tirza Anesti)

DOTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang penulis susun secara khusus dipersembahkan dengan dipenuhi rasa syukur dan rasa terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu mengasihi, memberkati serta menuntun setiap langkah saya yang dengan demikian skripsi ini mampu terselesaikan secara optimal.
2. Orang tua saya yang telah merawat, membesarkan, memberi dukungan serta mencukupi segala kebutuhan saya.
3. Kedua adik saya, Kathy Yohana Larasati dan Gabriella Renata Yosanti yang senantiasa mendukung saya sepanjang saya berada pada tahap perkuliahan.
4. Dosen pembimbing saya yaitu Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan pada penulis sehingga skripsi ini mampu peneliti selesaikan secara optimal.
5. Semua dosen yang pernah menjadi pengajar serta staf pendukung akademik pada wilayah Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah membantu penulis.
6. Risky Trijaya Palimbong dan Jonathan Arie Pratama yang telah mendukung, memberikan kasih sayang dan memfasilitasi saya dalam penyusunan skripsi.
7. Naufal Alfarizi yang telah mendukung saya terkait penulisan skripsi ini dengan memfasilitasi gadget miliknya.
8. Olivia Megan, Maya Thursina, Dweena Adha, Erhy Jaelani, Purdo, Yohana, Helen, Miko, Alofa dan seluruh teman saya yang sudah banyak membantu proses penyelesaian skripsi ini dari memberi ide, inspirasi, referensi, dan lainnya. Berkat teman-teman semua penulis mempunyai banyak referensi yang bisa membantu dalam menyelesaikan skripsi.

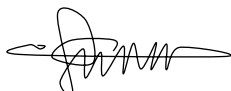
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yesus Kristus atas berkat-Nya yang begitu besar sehingga penulis mampu menuntaskan skripsi ini hingga selesai. Skripsi ini disusun sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis tentu sadar bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak sejak perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, sangat sulit bagi penulis untuk dapat mengerjakan skripsi ini sampai selesai. Maka darinya, dengan segenap hati, penulis ucapkan terima kasih pada :

1. Dr. Heru Kristanto sebagai dosen pembimbing yang meluangkan tenaga, waktu, serta pikirannya untuk memberi arahan bagi penulis saat menyusun skripsi
2. Pihak PT.Tridi Solusi Kosmetindo dan seluruh responden dalam penelitian ini yang banyak memberi bantuan pada penulis terkait upaya dalam mendapatkan data sesuai keperluan penelitian
3. Orangtua serta keluarga besar saya yang membantu dan mendukung dalam mebuat doa, semangat, serta aspek material
4. Pasangan, sahabat dan teman yang sering memberi penulis bantuan terkait penyelesaian skripsi

Harapannya skripsi ini mampu memberi manfaat untuk perkembangan ilmu serta mampu dijadikan sumber referensi bagi peneliti lain. Penulis juga berharap para pembaca dapat memberikan kritik serta saran konstruktif supaya kedepannya bisa diperbaiki menjadi lebih baik. Akhir kata saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 April 2024



Christina Tirza Anesti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Pertanyaan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Teori Pembelajaran Sosial dari Bandura.....	7
2.2 Komitmen Organisasional	9
2.2.1 Komitmen Afektif	9

2.2.2	Komitmen Berkelanjutan	9
2.2.3	Komitmen Normatif	10
2.2.4	Kemauan karyawan	10
2.2.5	Kesetiaan karyawan	10
2.2.6	Kebanggaan karyawan dalam organisasi	11
2.3	Kepemimpinan	11
2.3.1	Tipe Kepemimpinan Demokratis	12
2.3.2	Tipe Kepemimpinan Otoriter	12
2.3.3	Tipe Kepemimpinan Karismatik	12
2.3.4	Tipe Kepemimpin Militeristik	13
2.3.5	Tipe Kepemimpinan Paternalistik	13
2.3.6	Kemampuan Analisis dan Mengambil Keputusan	13
2.3.7	Kemampuan memotivasi	14
2.3.8	Kemampuan Komunikasi dan Mendengarkan	14
2.3.9	Kemampuan Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Sehat	14
2.3.10	Kemampuan Untuk Melaksanakan Tanggungjawab Penuh Atas Perusahaan / Organisasi	14
2.4	Kepuasan Kerja	15
2.4.1	Upah	15
2.4.2	Promosi	15
2.4.3	Pekerjaan	16
2.4.4	Rekan kerja	16
2.4.5	Kondisi kerja	16
2.4.6	Upah/Gaji	16
2.4.7	Promosi	17
2.4.8	Lingkungan kerja	17

2.4.9	Komitmen.....	17
2.5	Penelitian Terdahulu	17
2.6	Hubungan Antar Variabel	19
2.7	Kerangka Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN		22
3.1	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	22
3.1.1	Jenis Data	22
3.1.2	Metode Pengumpulan Data	22
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	24
3.2.1	Populasi Penelitian	24
3.2.2	Sampel Penelitian.....	24
3.2.3	Teknik Sampling	25
3.3	Definisi Variabel Operasional serta Variabel lainnya	25
3.3.1	Definisi Variabel Operasional.....	25
3.3.2	Variabel Independen (Variabel Bebas)	26
3.3.3	Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	26
3.4	Indikator Variabel Penelitian	27
3.5	Analisis Deskriptif	28
3.6	Uji Instrumen Penelitian	28
3.6.1	Uji Validitas	28
3.6.2	Uji Reliabilitas	30
3.7	Metode Analisis Data.....	31
3.7.1	Uji t (Uji Parsial).....	31
3.7.2	Uji F (Uji Simultan)	31
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi (R Square)	32
3.7.4	Uji Regresi Linier Sederhana	33

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Profil Responden.....	36
4.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	39
4.2.1 Karakteristik Responden	39
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	39
4.3.1 Uji Validitas	39
4.3.2 Uji Reliabilitas	41
4.4 Uji Hipotesis	41
4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	42
4.6 Uji Regresi Linier Berganda	43
4.7 Uji t	45
4.8 Uji f	47
4.9 Uji Sobel	49
4.10 Pembahasan.....	50
4.10.1 Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasional.....	50
4.10.2 Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	50
4.10.3 Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional	51
4.10.4 Kepemimpinan menjadi pemediasi sebagian antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	53
5.3 Saran bagi peneliti selanjutnya	54
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1	Skala Likert	23
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 3. 3	Keputusan Interpretasi Nilai Reliabilitas	30
Tabel 3. 4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 3. 5	Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 3. 6	Responden Berdasarkan Unit Kerjanya	38
Tabel 3. 7	Responden Berdasarkan Durasi Bekerja	38
Tabel 4. 1	Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4. 2	Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4. 3	Kepemimpinan ke Komitmen Organisasional	42
Tabel 4. 4	Kepemimpinan ke Kepuasan Kerja	42
Tabel 4. 5	Kepuasan Kerja ke Komitmen Organisasional	42
Tabel 4. 6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda dari Variabel Kepemimpinan ke Komitmen Organisasional.....	43
Tabel 4. 7	Hasil Uji Regresi Linier Berganda dari Variabel Kepemimpinan ke Kepuasan Kerja	43
Tabel 4. 8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda dari Variabel Kepuasan Kerja ke Komitmen Organisasional.....	44
Tabel 4. 9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda dari Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Antara Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional	44
Tabel 4. 10	Hasil Uji t Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional	45
Tabel 4. 11	Hasil Uji t Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4. 12	Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.	46
Tabel 4. 13	Hasil Uji t Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Antara Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional	46
Tabel 4. 14	Hasil Uji f Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional.....	47
Tabel 4. 15	Hasil Uji f Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	48
Tabel 4. 16	Hasil Uji f Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	48
Tabel 4. 17	Hasil Uji f Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Antara Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	21
Gambar 4. 1 Hasil Uji Sobel Tes	50



**PENGARUH KEPEMIMPINAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL,
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DI
PT.TRIDI SOLUSI KOSMETINDO**

**CHRISTINA TIRZA ANESTI
11180556**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email : christina.anesti@students.ukdw.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yakni mencari tahu pengaruh parsial dan simultan yang terjadi melalui variabel independent yaitu kepemimpinan terhadap variabel dependennya yaitu komitmen organisasional serta kepuasan kerja pada PT.Tridi Solusi Kosmetindo Yogyakarta. Penelitian yang terlaksana menggunakan data data primer yang peneliti dapatkan dengan cara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan di PT.Tridi Solusi Kosmetindo Yogyakarta serta data sekunder yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, artikel, jurnal serta website pendukung yang berkaitan dengan penelitian ini. Sampel penelitian ini sebanyak 122 responden. Cara peneliti mendapatkan data yaitu menyebarkan kuesioner dengan *platform google form* dan selanjutnya dilakukan analisis dengan SPSS versi 25. Teknik analisisnya dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2), uji regresi linear sederhana, uji T, uji F (Anova) , serta uji sobel. Dari hasil penelitian menunjukan kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasional serta kepuasan kerja secara parsial serta simultan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

DUTA WACANA

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, JOB SATISFACTION AS A MEDIATION AT
PT. TRIDI SOLUSI KOSMETINDO***

**CHRISTINA TIRZA ANESTI
11180556**

***Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Email : christina.anesti@students.ukdw.ac.id***

ABSTRACT

This research aims to find out the partial and simultaneous influence that occurs through the independent variable, namely leadership style, on the dependent variable, namely organizational commitment and job satisfaction at PT Tridi Solusi Kosmetindo Yogyakarta. The research carried out used primary data that researchers obtained directly from the results of distributing questionnaires to respondents, namely all employees at PT. Tridi Solusi Kosmetindo Yogyakarta as well as secondary data obtained from previous research, articles, journals and supporting websites related to this research. The sample for this research was 122 respondents. The way the researchers obtained the data was by distributing a questionnaire using the Google Form platform and then analyzing it using SPSS version 25. The analysis technique was carried out through the coefficient of determination test (R^2), multiple linear regression test, T test, F test (Anova), and sobel test. The research results show that leadership style influences organizational commitment and job satisfaction partially and simultaneously.

Keywords: Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasional jika diartikan akan memiliki banyak pandangan dan makna yang luas dari berbagai sudut pandang, tak jarang ditemukan perbedaan pendapat mengenai suatu pandangan. Berdasarkan Allen & Mayer dalam Sutrisno et al (2022) komitmen organisasi ialah keeratan emosi, identifikasi beserta keterlibatan seseorang dengan lembaga dan juga keinginan supaya senantiasa menjadi anggota pada sebuah Lembaga, organisasi, ataupun instansi. Komitmen Organisasional berhubungan dengan keinginan karyawan dalam berkorban untuk perusahaannya, komitmen organisasional ialah tingkatan tentang seberapa yakin karyawan dalam menerima tujuan organisasi dan dengan demikian ia tetap ingin tinggal serta menjadi bagian organisasi dan dengan demikian karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki tanggung jawab yang lebih untuk melayani. Umumnya, jika dalam suatu perusahaan banyak karyawan yang berhasil menerapkan komitmen organisasional maka ada kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut yang sesuai dengan yang di inginkan oleh para karyawan di perusahaan tersebut.

Kepemimpinan ialah pola menyeluruh yang mendasari pimpinan dalam bertindak, baik yang bisa bawahannya lihat ataupun tidak. Berdasarkan Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014 : 312) Kepemimpinan yang baik tentunya akan menimbulkan terwujudnya tujuan organisasi. Pola yang dilakukan berulang kali ini pada akhirnya akan menjadi suatu kebiasaan dimana dengan sendirinya

kebiasaan tersebut akhirnya secara tidak sadar di ikuti oleh rekan kerja yang berada pada satu lingkungan kerja. Oleh sebab itu, kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan terkadang menjadi salah satu faktor untuk bertahan dalam pekerjaan dan pada akhirnya para karyawan menerapkan adanya komitmen organisasional. Pimpinan yang dapat mempergunakan kepemimpinan secara tepat, dia akan cenderung memiliki kemampuan sebagai Pembina, penggerak, serta pemberi arahan demi mengembangkan seluruh potensi bawahannya (Aisah, 2020). Setelah seseorang merasa nyaman dengan adanya kepemimpinan pada suatu perusahaan, maka seiring berjalannya waktu akan timbul komitmen organisasional serta juga kepuasan kerja.

Kaitan antara komitmen organisasional dengan kepemimpinan memang tidak dapat dipisahkan, hal tersebut akan berhubungan pula dengan kepuasan kerja. Manusia memiliki peran yang amat penting terkait perihal strategi dan kompetisi yang perusahaan lakukan baik yang berjangka panjang ataupun pendek, dalam rangka menetapkan tujuan perusahaan tentunya masing-masing anggota perusahaan perlu berkomitmen kuat supaya senantiasa mampu bertahan dalam persaingan bersama perusahaan yang lain. Komitmen menjadi sebuah perihal yang amat dibutuhkan oleh masing - masing perusahaan. Sikap menjadi refleksi atas loyalitas karyawan untuk sebuah organisasi yang berproses dengan cara yang berkelanjutan, dengan demikian komitmen karyawan perlu diperkuat. Tingginya komitmen karyawan mampu membuat mereka terjauhkan dari berbagai perilaku organisasi yang negatif contohnya mangkir, bolos, dan masih banyak lainnya. Namun, hal ini hanya dapat terwujud jika perusahaan juga menggunakan kepemimpinan yang baik didalamnya.

Salah satu faktor internal bergantungnya komitmen organisasional dan kepuasan kerja seorang karyawan disebuah perusahaan adalah melalui kepemimpinan seorang atasan. Kepemimpinan disetiap perusahaan dapat menentukan tingkat kemajuan suatu perusahaan. Komitmen karyawan menjadi sebuah perihai yang amat diperlukan untuk keberlangsungan hidup perusahaan dan dengan demikian komitmen harapannya dapat memeprihatkan kekuatan dalam bekerja keras dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

PT. Tridi Solusi Kosmetindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kosmetik, memiliki kantor di Jl.Affandi No.36, Santren, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Berdasarkan observasi yang saya lakukan di PT. Tridi Solusi Kosmetindo, kenyataan yang terjadi di lapangan adalah banyak karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan. Hal tersebut yang menjadikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasional, kepuasan kerja sebagai pemediasi di PT.Tridi Solusi Kosmetindo” menjadi penting untuk dilakukan untuk mengetahui apakah benar kepemimpinan berpengaruh atau tidak dalam membangun kepuasan kerja serta komitmen organisasional di PT.Tridi Solusi Kosmetindo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pengalaman peneliti yang sudah pernah melaksanakan praktek kerja (magang) dalam waktu 3 bulan di PT.Tridi Solusi Kosmetindo, ditemukan banyak karyawan yang sudah mengundurkan diri dari jabatan yang sedang dijalani sebelum masa kontrak kerja yang ditetapkan selesai dan lebih

memilih untuk membayar denda dibandingkan dengan menyelesaikan kontrak kerja yang sudah ada. Tak hanya itu, beberapa karyawan juga mengeluh mengenai kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan. Beberapa karyawan berbeda cara pandang dan merasakan kurang nyaman dengan kepemimpinan yang diaplikasikan pada saat peneliti sedang melakukan praktik kerja (magang) di PT.Tridi Solusi Kosmetindo.

Komitmen Organisasional di dalam PT.Tridi Solusi Kosmetindo hanya dapat diterapkan oleh beberapa orang yang bekerja lama pada perusahaan tersebut. Berdasarkan yang peneliti rasakan selama menjalani praktik kerja (magang) terdapat perbedaan kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di PT.Tridi Solusi Kosmetindo dari karyawan baru dengan yang telah lama bekerja, sehingga mungkin hal tersebut yang menyebabkan belum banyak karyawan yang sudah menerapkan komitmen organisasi di PT.Tridi Solusi Kosmetindo.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasional di PT.Tridi Solusi Kosmetindo?
2. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pada PT.Tridi Solusi Kosmetindo?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional di PT.Tridi Solusi Kosmetindo?
4. Apakah kepuasan kerja sebagai mediator mempengaruhi kepemimpinan dan komitmen organisasional?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan atas dilaksanakannya penelitian ini, yakni :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

1.5 Batasan Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan didalam PT.Tridi Solusi Kosmetindo yang memiliki kantor pusat di Jl.Affandi No.36, Santren, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, DIY, 55281.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini diawali dari 26 April hingga 23 Juni 2023

3. Variabel Penelitian

Variabel dari penelitian ini ditujukan kepada Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat bagi penulis atas penelitian yang penulis lakukan , yaitu :

1. Menambah wawasan tentang variabel yang dapat mempengaruhi lingkungan pekerjaan, serta produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan.
2. Mengaplikasikan teori yang sudah diterima sepanjang mengenyam pendidikan pada Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Mencari tahu jenis kepemimpinan yang harus diaplikasikan pada suatu

perusahaan untuk diaplikasikan pada saat penulis sudah selesai menempuh pendidikan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan juga kajian yang terlaksana kepada 122 responden terkait pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasional, kepuasan kerja sebagai pemediasi di PT.Tridi Solusi Kosmetindo Yogyakarta, berikut ialah kesimpulannya:

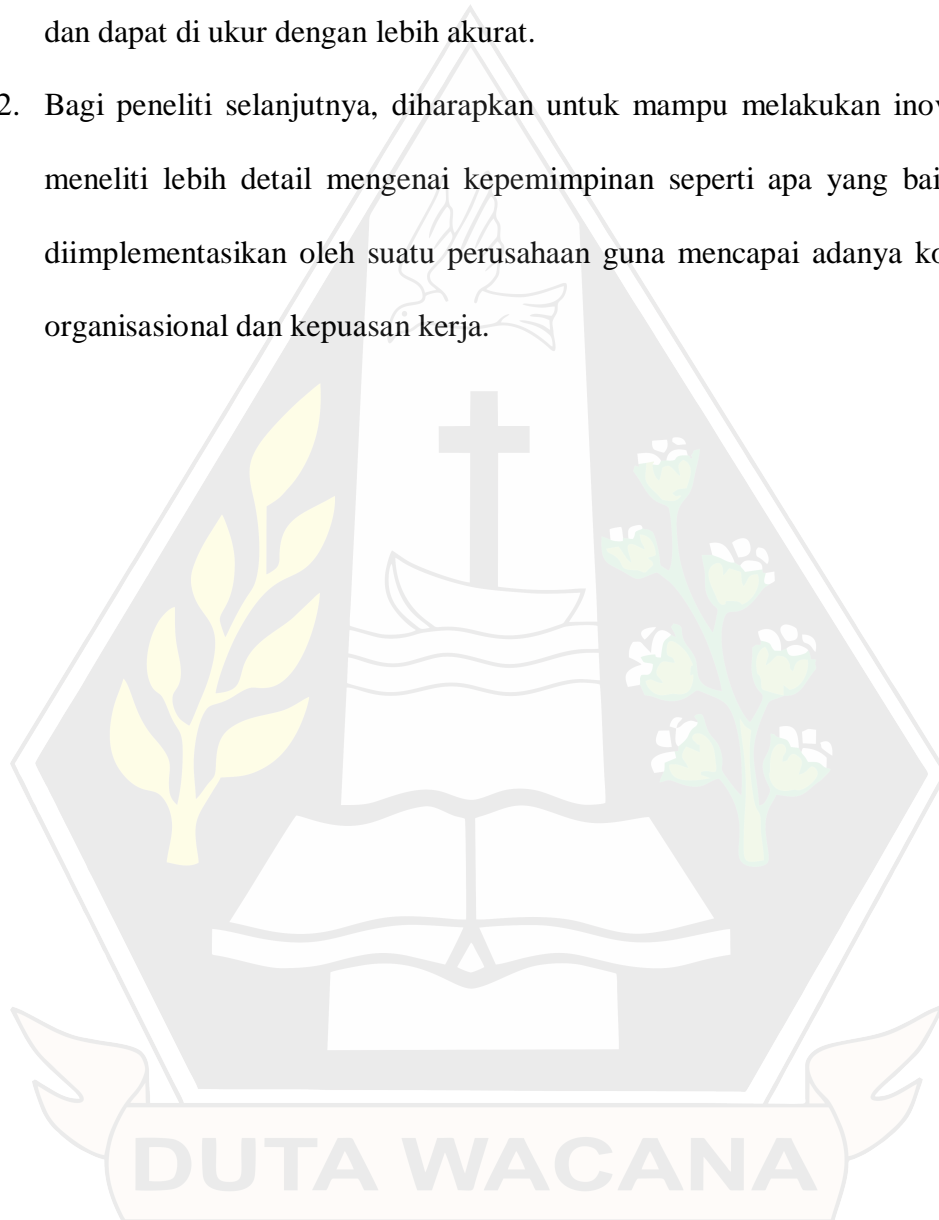
1. Kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasional secara positif
2. Kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif
3. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara positif
4. Kepuasan kerja menjadi pemediasi sebagian hubungan dari kepemimpinan serta komitmen organisasional.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian menurut data 122 responden, terkait perihal tersebut penulis sadar terkait data yang diperoleh masih bisa dikategorikan kurang maksimal dari aspek keakuratan ataupun signifikansi di dalamnya. Perihal tersebut karena jumlah responden yang diteliti hanya 122 responden, selanjutnya lokasi penelitian yang terlaksana hanya di lingkup PT.Tridi Solusi Kosmetindo.

5.3 Saran bagi peneliti selanjutnya

1. Peneliti berikutnya harapannya mampu menguji kembali mengenai variabel kepemimpinan pada komitmen organisasional untuk mencapai variabel kepuasan kerja di perusahaan lain dengan menggunakan variabel uji lainnya dan dapat diukur dengan lebih akurat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mampu melakukan inovasi dan meneliti lebih detail mengenai kepemimpinan seperti apa yang baik untuk diimplementasikan oleh suatu perusahaan guna mencapai adanya komitmen organisasional dan kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Creswell, J. W. (2021). *A Concise Introduction To Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Hendrikson R. Wowiling, Benhard Tewal, Rudy S.Wenas (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pada Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi Anggota Batalyon A Brimob Mabes Sulut
- Jerly Tabitha dan Dhyah Harjanti (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Karyawan sebagai Mediator pada Young Multi Sarana (*Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*)
- Mohamad, M. S. (2012). *Transformational leadership and employees' job satisfaction and commitment: A structural equation investigation*. *Journal of American Science*, 8 (7), 11-19.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4 (2), 123-136.
- Ni Luh Sili, M., Payangan, O. R., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). *Moderating Effect Of Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Organizational Commitment, Transformational Leadership and Work Motivation On Employee Performance*. *International Journal Of Law and Management*.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). *The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable*. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6 (1), 74-82.
- Rahmi Fahmi (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

- Rieka Reskantika, Ardi Paminto, Yana Ulfah (2019) Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi
- Robbins, P.S. (2006), *“Organizational Behavior”* (in Indonesian Perilaku Organisasi), PT. Prenhallindo, translation: Hadyana Pujaatmaka, Vol. 1.
- Silahul Mukmin Indra Prasetyo (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). *Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation and Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance. South Asian Journal Of Business Studies.*
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional).
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*. Jurnal Dimensi, 8 (1), 13-27.
- Wowiling, H. R., Tewal, B., & Wenas, R. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pada Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervensi Anggota Batalyon A Brimob Mabes Sulut. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 7(2), 647-658.
- Yoga, G. M. N. T. F., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (*Doctoral Dissertation, Udayana University*)