

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA,
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI, DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR**

TESIS



Oleh :

ILHAM SATRIA
NPM. 1710018212019

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2020

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ILHAM SATRIA
NPM : 1710018212019
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SEKRETARIAT KABUPATEN TANAH DATAR”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia Program Pascasarjana Bung Hatta . Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 7 Februari 2020
Penulis,



ILHAM SATRIA
NPM.1710018212019

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA, selaku direktur Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang dan selaku salah satu penguji yang telah memberikan masukan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE., MM, selaku Pembimbing I dan bapak Antoni, SE., M.E., Ph.D, selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D dan Ibu Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E., M.Si., Akt, selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.
4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.

5. Keluarga tercinta beserta kakak dan adik-adik penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan M2 angkatan 26 prodi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, 20 Februari 2020
Penulis,

Ilham Satria

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 13 |
| 2.1. Landasan Teori | 13 |
| 2.1.1. Komitmen Organisasi | 13 |
| 2.1.2. Kecerdasan Emosional | 16 |
| 2.1.3. Stres Kerja | 18 |
| 2.1.4. Kepemimpinan Transformasional | 20 |
| 2.1.5. Kepuasan Kerja | 23 |
| 2.2. Pengembangan Hipotesis | 26 |
| 2.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi | 26 |
| 2.2.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja | 28 |
| 2.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi | 30 |
| 2.2.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 31 |
| 2.2.5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi | 32 |
| 2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja | 33 |
| 2.2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi | 34 |
| 2.2.8. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi | 36 |
| 2.2.9. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi | 37 |
| 2.2.10. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi | 38 |
| 2.3. Kerangka Konseptual | 39 |

| | |
|---|-----|
| BAB III METODE PENELITIAN | 42 |
| 3.1. Objek, Populasi dan Sampel Penelitian | 42 |
| 3.2. Data Penelitian | 43 |
| 3.2.1. Jenis Data | 43 |
| 3.2.2. Metode Pengumpulan Data | 43 |
| 3.3. Variabel Penelitian | 44 |
| 3.3.1 Jenis Variabel | 44 |
| 3.3.2. Definisi Operasional Variabel | 45 |
| 3.3.2.1. Komitmen Organisasi | 45 |
| 3.3.2.2. Kecerdasan Emosional | 46 |
| 3.3.2.3. Stres Kerja | 46 |
| 3.3.2.4. Kepemimpinan Transformasional | 47 |
| 3.3.2.5. Kepuasan Kerja | 47 |
| 3.3.3 Pengukuran Variabel | 48 |
| 3.4. Metode Analisis | 49 |
| 3.4.1. <i>Measurement Model Assessment</i> | 50 |
| 3.4.2. Analisis Deskriptif | 51 |
| 3.4.3 <i>R Square dan Q Square</i> | 52 |
| 3.4.4 <i>Structural Model Assessment</i> | 53 |
| 3.4.4.1 Efek Mediasi | 54 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 55 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 55 |
| 4.1.1. <i>Response Rate</i> | 55 |
| 4.1.2. Profil Responden | 56 |
| 4.1.3. <i>Measurement Model Assessment</i> | 57 |
| 4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel | 77 |
| 4.1.4.1. Komitmen Organisasi | 78 |
| 4.1.4.2. Kepuasan Kerja | 81 |
| 4.1.4.3. Kecerdasan Emosional | 83 |
| 4.1.4.4. Stres Kerja | 85 |
| 4.1.4.5. Kepemimpinan Transformasional | 87 |
| 4.1.5 <i>R Square dan Q Square</i> | 89 |
| 4.1.6. <i>Structural Model Assessment</i> | 90 |
| 4.1.6.1 Efek Mediasi | 95 |
| 4.2. Pembahasan | 96 |
| 4.2.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi | 96 |
| 4.2.2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja | 100 |
| 4.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi | 104 |
| 4.2.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 106 |
| 4.2.5. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi | 109 |

| | | |
|----------------------|--|-----|
| 4.2.6. | Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kepuasan Kerja | 112 |
| 4.2.7. | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi | 115 |
| 4.2.8. | Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi | 118 |
| 4.2.9. | Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Stres Kerja dan Komitmen Organisasi | 120 |
| 4.2.10. | Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi | 121 |
| BAB V PENUTUP | | 123 |
| 5.1. | Kesimpulan | 123 |
| 5.2. | Implikasi Penelitian | 126 |
| 5.3. | Keterbatasan dan Saran Penelitian | 130 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 132 |
| Lampiran | | 138 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 1.1. | Fenomena Komitmen Organisasi | 6 |
| Tabel 3.1. | Jumlah ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar ... | 43 |
| Tabel 3.2. | Bobot Nilai Setiap Pernyataan | 50 |
| Tabel 3.3. | Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) | 52 |
| Tabel 4.1. | Distribusi Kuesioner Penelitian | 55 |
| Tabel 4.2. | Profil Responden | 56 |
| Tabel 4.3. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Komitmen Organisasi) | 58 |
| Tabel 4.4. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Komitmen Organisasi) | 59 |
| Tabel 4.5. | Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Relability dan AVE</i> (Komitmen Organisasi) | 60 |
| Tabel 4.6. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Kecerdasan Emosional) | 61 |
| Tabel 4.7. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Kecerdasan Emosional) | 62 |
| Tabel 4.8. | Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Relability dan AVE</i> (Kecerdasan Emosional) | 62 |
| Tabel 4.9. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Stres Kerja) | 63 |
| Tabel 4.10. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Stres Kerja) | 64 |
| Tabel 4.11. | Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Relability dan AVE</i> (Stres Kerja) | 65 |
| Tabel 4.12. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Kepemimpinan Transformasional) | 66 |
| Tabel 4.13. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Kepemimpinan Transformasional) | 67 |
| Tabel 4.14. | Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Relability dan AVE</i> (Kepemimpinan Transformasional) | 68 |
| Tabel 4.15. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 1) (Kepuasan Kerja) | 69 |
| Tabel 4.16. | Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (tahap 2) (Kepuasan Kerja) | 70 |
| Tabel 4.17. | Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Relability dan AVE</i> (Kepuasan Kerja) | 71 |
| Tabel 4.18. | <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell Larcker Criterion</i> | 72 |
| Tabel 4.19. | <i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i> (Komitmen Organisasi) | 73 |
| Tabel 4.20. | <i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i> (Kecerdasan Emosional) | 74 |
| Tabel 4.21. | <i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i> (Stres Kerja) | 75 |
| Tabel 4.22. | <i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i> | |

| | | |
|-------------|---|----|
| | (Kepemimpinan Transformasional) | 76 |
| Tabel 4.23. | <i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i> (Kepuasan Kerja) | 77 |
| Tabel 4.24. | Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi | 79 |
| Tabel 4.25. | Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja | 82 |
| Tabel 4.26. | Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional | 84 |
| Tabel 4.27. | Deskripsi Variabel Stres Kerja | 86 |
| Tabel 4.28. | Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional | 88 |
| Tabel 4.29. | <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i> | 90 |
| Tabel 4.30. | Hasil Uji Hipotesis | 92 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|--|----|
| Gambar 2.1. | Kerangka Konseptual | 40 |
| Gambar 4.1. | <i>Structural Model Assessment</i> | 91 |