

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *COACHING* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT UBS SURABAYA**



Disusun Oleh:
Nama : Devi Sulistia
NIM : 01212132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016**

JUDUL
HUBUNGAN ANTARA *COACHING* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT UBS SURABAYA

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



PRO PATRIA

Disusun Oleh:

Nama : Devi Sulistia

NIM : 01212132

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016

JURNAL

**HUBUNGAN ANTARA *COACHING* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT UBS SURABAYA**



Disusun Oleh:
Nama : Devi Sulistia
NIM : 01212132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
S U R A B A Y A
2016**

SURATPERNYATAAN

Yangbertandatangandibawahini:

Nama :DEVI SULISTIA
NIM :01212132
Fakultas :EkonomidanBisnis
Jurusan :Manajemen

Denganini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

HUBUNGAN ANTARA *COACHING* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT UBS SURABAYA

adalah benar-

benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain.

Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila nanti diperlukan.

Surabaya, 06 Agustus 2016

Pembuat Pernyataan,

Materai Rp.6000,-

Devi Sulistia
NIM:01212132

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *COACHING* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT UBS SURABAYA

DIAJUKAN OLEH:

DeviSulistia

NIM : 01212132

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING.

(BayuAirlangga, SE.MM)

TANGGAL

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,

(IGedeArimbawa, SE.MM)

TANGGAL

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Telah Diuji Dan Dipertahankan
Pada Hari Sabtu , Tanggal 06 JULI 2016

Judul Skripsi :

**HUBUNGAN ANTARA *COACHING* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT UBS SURABAYA**

Disusun Oleh : DEVI SULISTIA
NIM : 01212132
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1. I Putu Artaya, SE., MM
2. Bayu Airlangga, SE., MM
3. Hermien Tridayanti, Rr., Ir., MM

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEVI SULISTIA
NIM : 01212132
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

demikian untuk pengembangan ilmu pengetahuan,
menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA COACHING DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PT UBS SURABAYA.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya
Pada tanggal : 06 Agustus 2016
Yang menyatakan

Meteri Rp.6000

Devi Sulistia
NIM:01212132

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA COACHING DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT UBS SURABAYA” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada Universitas Narotama Surabaya dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen.

Pada kesempatan ini, peneliti hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan materiil sehingga proposal skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini khususnyapeneliti tujukan kepada :

1. Ibu Hj. Rr. Iswachyu Dhaniarti DS. ST.,M. HP selaku rektor Universitas Narotama Surabaya.
2. Bapak Prof. Dr. Soebandi, SE. Akse selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak I Gede Arimbawa, SE., MM.. selaku Kepala Prodi Jurusan Manajemen.
4. Bapak Bayu Airlangga, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, petunjuk dan saran bagipeneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Narotama Surabaya yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
6. Kedua orang tuadansaudara-saudara saya yang telah memberikan dukungan moril dan materiil selama penitkuliahan dan menyelesaikan skripsi.
7. Sahabat&semuatemanseangkatansaya yang telah banyak membantusayadalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi semua pihak khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Narotama Surabaya, serta dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pembacanya.

Surabaya, 6 Agustus 2016

Penulis,



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *COACHING* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT UBS SURABAYA

Oleh :
Devi Sulistia

Dosen Pembimbing :
Bayu Airlangga, SE., MM

Skripsi ini berjudul Hubungan Antara *Coaching* dengan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT UBS Surabaya. Masalah penelitian: apakah terdapat hubungan antara *coaching* dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *coaching* dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan PT UBS Surabaya.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan magang/kontrak di PT UBS Surabaya. Yang dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam pernyataan. Sampel yang digunakan 55 responden. Jenis data yang diperlukan (Kuantitatif), Metode Pengambilan Data (Primer). Teknik pengumpulan data (Observasi dan Kuesioner). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.

Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan korelasi rank spearman dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18,0 dengan menghasilkan tingkat hubungan *coaching* (X1) dengan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,638 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan untuk hubungan kepemimpinan transformasional (X2) dengan komitmen organisasi (Y) menghasilkan tingkat hubungan sebesar 0,554 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa *coaching* memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi sebesar nilai t hitung 6,031 dengan nilai t tabel 2,00575.

Kata Kunci : *Coaching*, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN COACHING AND ORGANIZATION TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP COMMITMENT EMPLOYEES PT UBS SURABAYA

Oleh :
Devi Sulistia

Dosen Pembimbing :
Bayu Airlangga, SE., MM

This thesis entitled The Relationship Between Transformational Leadership Coaching with the Employee Organizational Commitment PT UBS Surabaya. The research problem: whether there is a relationship between coaching and transformational leadership and organizational commitment. The purpose of this study was to determine the relationship coaching and transformational leadership and organizational commitment of employees of PT UBS Surabaya.

This research was carried out on an intern / contract at PT UBS Surabaya. That is done by formulating a hypothesis to address the problems outlined in the statement. The sample used 55 respondents. The type of data required (Quantitative), Method of Data Collection (Primer). Data collection techniques (Observation and Questionnaire).

The sampling method using census techniques. Test research instrument using validity, reliability test and Spearman rank correlation performed using SPSS 18.0 to produce the level of coaching relationship (X1) and organizational commitment (Y) of 0.638 with a significance level of 0.000. As for the relationship of transformational leadership (X2) and organizational commitment (Y) to produce the degree of correlation of 0.554 with a significance level of 0.000.

Based on the hypothesis that we can know that coaching had a strong relationship with the organization's commitment t value of 6.031 with t table value 2.00575.

Keywords: Coaching, Transformational Leadership, Organizational Commitment

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN ABSTRAK.....	vii
HALAMAN ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 PerumusanMasalah.....	5
1.3 TujuanPenelitian.....	5
1.4 ManfaatPenelitian.....	6
1.5 BatasanPenelitian.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 PenelitianTerdahulu.....	8
2.2 RerangkaTeori	10
2.2.1Pengertian <i>Coaching</i>	10
2.2.2Tujuan <i>Coaching</i>	12
2.2.3Jenis-jenis <i>Coaching</i>	13
2.2.4PengertianKepemimpinanTransformasional	18
2.2.5KarakteristikKepemimpinanTransformasional	19
2.2.6KonsepPerilakuKepemimpinanTransformasional.....	21
2.2.7Prinsip-prinsipKepemimpinanTransformasional.....	22
2.2.8PengertianKomitmenOrganisasi	24
2.2.9PengukuranKomitmenOrganisasi.....	28
2.3 KerangkaKonsepPenelitian	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 PendekatanPenelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.3 Jenis,Sumber dan TeknikPengambilan Data	33
3.3.1Jenis dan Sumber data	33
3.3.2TeknikPengambila data	33
3.4 Variabel dan DefinisiOperasional	34
3.4.1VariabelPenelitian	34
3.4.2DefinisiOperasionalVaiabel.....	35
3.5 DesainInstrumenPenelitian.....	37
3.6TeknikAnalisa Data	37

3.6.1 Pengujian Instrumen Pengujian	37
3.6.2 Analisa Korelasi Rank Spearman	40
3.6.3 Hubungan Variabel Bebas dan Terikat	41
BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Operasional	42
4.1.1 Sejarah Perusahaan	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	43
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.1.4 Deskripsi Jabatan PT UBS Surabaya	45
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	45
4.2.1 Profil Responden	45
4.2.2 Profil Jawaban Responden	47
4.3 Analisa Data dan pengujian Hipotesis	53
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3.2 Analisa Data	56
4.3.3 Sejarah Perusahaan	57
4.4 Pembahasan hasil Penelitian	59
BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	63
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Laporan KPI HRD	4
Tabel 2.1: Matrik Hubungan Peneliti terdahulu dengan Peneliti ini	9
Tabel 3.1: Desain Instrumen Penelitian	35
Tabel 3.2: Koefisien Korelasi	39
Tabel 4.1: Jenis kelamin Responden	46
Tabel 4.2: Usia Responden	46
Tabel 4.3: Profil Pendidikan Responden	47
Tabel 4.4: Karakteristik Jawaban Responden “Coaching”	49
Tabel 4.5: Karakteristik Jawaban Responden “Kepemimpinan Transformasional”	50
Tabel 4.6: Karakteristik Jawaban Responden “Komitmen Organisasi”	52
Tabel 4.7: Uji Validitas	54
Tabel 4.8: Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.6: Uji Korelasi Rank Spearman	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: KerangkaKonsepPenelitian	29
Gambar 4.1: StrukturOrganisasi PT UBS Surabaya	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Ijin Dari Perusahaan.....	64
Lampiran 2 : Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	65
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 4 : Tabulasi Jawaban Responden.....	68
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas.....	70
Lampiran 6 : Uji Validitas.....	71
Lampiran 7 : Uji Korelasi Rank Spearman.....	72



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada tujuan penelitian mengenai hubungan coaching dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan magang/kontrak di PT UBS Surabaya, maka ditarik beberapa kesimpulan adalah dugaan hipotesis penelitian terbukti bahwa terdapat hubungan antara coaching dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi, yang mana coaching mempunyai hubungan yang kuat terlihat dari r korelasi sebesar 0,638 (r terletak antara 0.60 – 0.799). Sehingga dapat diartikan mempunyai hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi. Dan kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan yang sedang terlihat dari r korelasi sebesar 0,554 (r terletak 0.40 – 0.599). Sehingga dapat diartikan pula mempunyai hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi.

Jadi, dalam kurun waktu riset di PT UBS memang menunjukkan ada hubungan antara coaching (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) dengan komitmen organisasi (Y). oleh karena itu semakin tinggi pemberian coaching dan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional maka dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

1.2 Saran

Berdasarkan pengumpulan data, analisa data dan hasil penelitian data serta kesimpulan dapat disarankan kepada PT UBS Surabaya adalah beberapa hal sebagai berikut :

1. Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki sistem coaching agar lebih baik.
2. Membuat standart hasil yang ingin dicapai dari proses coaching.
3. Usaha peningkatan komitmen organisasi hendaknya dilakukan dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional.
4. Atasan diharapkan untuk lebih aktif dalam mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan karyawan untuk mengetahui minat dan aspirasi karyawan.
5. Image atasan dalam menunjukkan usaha untuk mendorong karyawan untuk lebih inovatif juga harus lebih ditingkatkan dengan salah satu cara adalah meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.
6. Membangun nilai-nilai kekeluargaan dalam perusahaan, minimal internal departemen untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
7. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, Avolio, Jung & Berson. 2003, *Predicting Unit Performance By Assessing Transformational And Transactional*, *Journal Applied Psychology*.

Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT RINEKA CIPTA.

Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of applied psychology, 87 (4), 698-714.

Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,

Lhutan, 2006, *Organizational Behavior, McGraw-Hill, Company*.

Stone, Raymond J. (2005). *Human Resources Management; . Fifth Edition*. Australia, Willey.

Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.

Wasi'atul, Siti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya*. Universitas Narotama

Whitmore, 2002. *Penelitian dan Pengembangan Karyawan*, Universitas Indonesia, Jakarta.