

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tempat dimana sering di sebut sebagai wadah sekumpulan orang yang bekerja secara rasional, sistematis, dan terorganisasi dapat disebut dengan organisasi. Bisa di sebut dengan organisasi ketika di dalamnya terdapat dua orang atau lebih. Dimana mereka bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yangtelah ditetapkandalam suatu ikatan yang didalamnya terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan atau beberapa sekompok orang yang disebut bawahan.

Pemanfaatan sumberdaya manusia yang efektif dan efesien dapat membantu untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Dalam mencapai tujuan, organisasi harus memiliki visi dan misi yang jelas atas terbentuknya organisasi itu sendiri. Tujuan organisasi tidak dapat dipungkiri bahwa ada anggota di dalamnya yang mempunyai tanggung jawab dalam berhasil tidaknya tujuan yang sudah dibuat oleh sebuah organisasi.

Organisasi dalam era globalisasi pada jaman saat ini sangat bergantung pada manajemen. Dimana manajemen yang sangat menentukan berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen adalah ilmu yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena memiliki peran dalam proses pengaturan semua kegiatan dalam perusahaan tersebut. Manajemen adalah seni dalam mengerjakan pekerjaan melalui orang lain. Definisi tersebut dikemukakan oleh Mary Parker Follet, yang terdapat arti bahwa manajer mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain agar melakukan berbagai pekerjaan yang diperlukan (Handoko, 2014). Manajemen bisa dikatakan baik ketika bisa mengatur segala sesuatu yang terdapat didalam organisasi termasuk juga dalam mengatur sumberdaya manusia.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu kajian dari manajemen yang sering digunakan dalam suatu perusahaan. Sumberdaya yang baik dilihat dari hasil yang telah dikerjakan bukan dilihat dari apa yang dikerjakan. Suatu ilmu yang didalamnya mempelajari tentang sebuah peran manusia untuk menghargai sesama karyawan maupun hubungan antara atasan dan bawahan dalam organisasi atau perusahaan adalah manajemen sumberdaya manusia. (Handoko, 2014) Sumberdaya manusia memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam organisasi karena kesuksesan sebuah organisasi tergantung dari sumberdaya manusia itu sendiri. Maka dari itu organisasi harus mempunyai sumberdaya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan sumberdaya yang berkualitas, organisasi harus mengelolanya dengan baik.

Sumberdaya manusia yang berkualitas juga mempengaruhi dalam kinerja kerja. Agar meningkatkan kinerja kerja karyawan suatu organisasi juga harus memperhatikan dan memberikan sebuah dorongan terhadap karyawan. Dengan itu, dapat menambah suatu kekuatan yang terdapat dalam organisasi. Karena keberhasilah sebuah organisasi juga salah satunya dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan oleh anggota organisasi dengan tujuan untuk menyelesaikan tujuan yang telah dibuat bersama.

Tidak bisa dihindari ketika hasil kinerja karyawan meningkat maka ada juga penurunan kinerja yang sehingga menjadi masalah tersendiri dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan juga salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi. Dimana ketika kinerja meningkat maka organisasi mengalami keuntungan sedangkan ketika kinerja menurun bisa jadi organisasi mengalami kerugian. Tantangan sebuah organisasi yang paling besar adalah bagaimana perusahaan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu menghasilkan keuntungan serta mampu menjaga keberlangsungan hidup sebuah organisasi.

Kinerja karyawan ketika mengalami peningkatan ataupun penurunan tidak lepas dari adanya seorang pemimpin. Baik buruknya sebuah kinerja

karyawan itu tergantung dari bagaimana caranya seorang pemimpin tersebut dalam memimpin karyawannya. Dalam dunia yang serba kompetitif seperti saat ini mengharuskan mempunyai pemimpin yang mampu mengatur dan mengelola perusahaan dengan baik, mampu bersaing dan tidak tertinggal seiring dengan perubahan jaman saat ini serta mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Maka dari itu, organisasi perlu pemimpin yang komunikatif sehingga dapat terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dan karyawan dengan perusahaan lain.

Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan terhadap sebuah organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan maka perusahaan perlu seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah yang bisa menciptakan kondisi kerja nyaman dan dapat memberikan dorongan terhadap karyawannya. Kepemimpinan mengubungkan pengaruh antara atasan dan bawahan untuk menjalankan tujuan yang telah dibuat. Biasanya kepemimpinan sudah melekat pada diri seseorang dalam kemampuan memimpin baik dari faktor luar maupun faktor dalam.

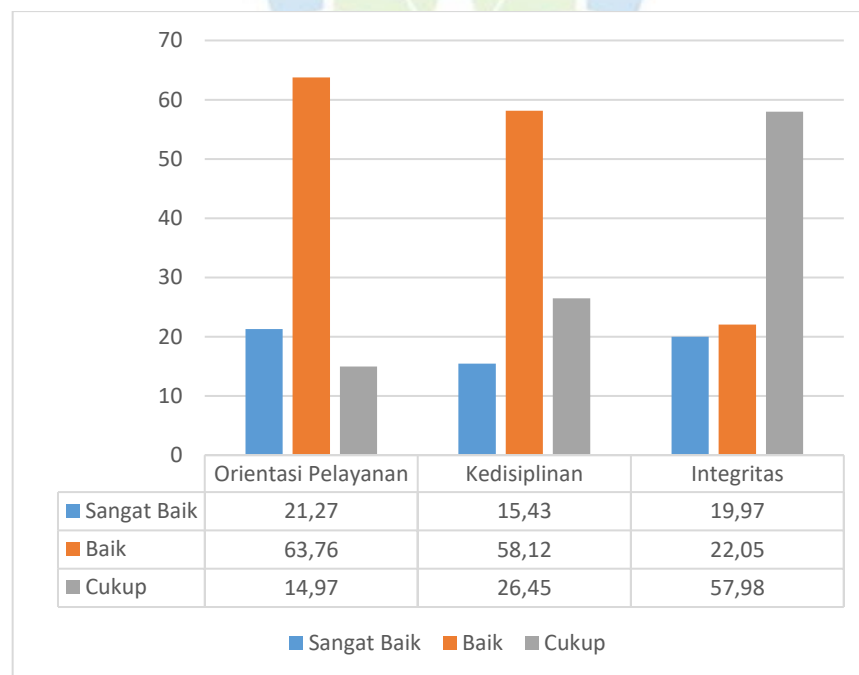
Sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin ialah memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan memiliki keikhlasan yang ditanamkan dalam dirinya. Karena pada dasarnya pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membimbing dan membawa bawahan bekerjasama tanpa adanya pemaksaan serta memberikan motivasi dan dorongan yang lebih kepada karyawan dan mampu memberikan contoh untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok daripada kepentingan individu. Gaya tersebut juga dapat digunakan seorang pemimpin yang dipercaya dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan, gaya itu biasa disebut dengan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah salahsatu dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada.

Menurut Burns kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempunyai dampak “menransformasi” tindakan, kepercayaan, dan perilaku seorang pengikut. Kemudian definisi lain mengenai kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan berbagi visi dan tujuan mereka untuk organisasi, mendorong pengikut menjadi inovatif dalam menyelesaikan masalah organisasi dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan melalui pembinaan dan pendampingan (Henrik, 2013). Keberhasilan kepemimpinan transformasional bergantung kepada kemampuan dalam menciptakan keadaan yang memungkinkan para pengikut mewujudkan kinerja yang melampaui masa lalu (Wirawan, 2013). Dengan kata lain, pemimpin transformasional menampilkan kemampuan untuk membuat karyawan berubah dengan cara memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa, menawarkan tantangan intelektual dan memperhatikan kebutuhan pertumbuhan karyawan sehingga dapat memimpin karyawan untuk naik keatas untuk tujuan bersama sehingga mendapatkan hasil perubahan inovatif dalam organisasi (Albert Puni, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bisa dilihat dari gaya kepemimpinan tetapi juga dapat dilihat dari komitmen organisasi. Komitmen tinggi yang dimiliki seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang bagus. Seseorang ketika masuk dalam sebuah organisasi akan di tuntut berkomitmen kepada organisasi itu, bukan hanya komitmen kepada dirinya sendiri. Loyalitas karyawan juga bisa dilihat dari karyawan bagaimana karyawan berkomitmen. Sama dengan yang dikemukakan oleh Luthas komitmen diartikan sebagai bentuk keikhlasan untuk bekerja secara semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi (Fred, 2006). Komitmen menjadi modal awal karyawan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, maka apabila komitmen karyawan rendah akan menjadi masalah tersendiri bagi organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai situasi psikologi yang mengkarakteristiks karyawan dengan organisasi atau penerapannya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan atau tidak dalam organisasi, yang teridentifikasi ada tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitem normatif (Zurnali, 2010).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Tetapi tidak semua organisasi memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dan tidak semua karyawan menyukai gaya kepemimpinan tersebut. Kemudian tidak semua organisasi memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi sehingga mempengaruhi terhadap optimal atau tidaknya pencapaian suatu kinerja.



Sumber : Manajer Sena Managemen Group (data di olah penulis)

Gambar 1. 1

Penilaian Kerja Karyawan Tahun 2019 (Persentase)

Berdasarkan data diatas kriteria penilai kerja yang dipakai oleh sena management group terdapat tiga (3) yaitu orientasi pelayanan, kedisiplinan dan integritas. Yang mana orientasi pelayanan dinilai dari bagaimana

karyawan melakukan pelayanan yang baik terhadap konsumen yang datang. Kedisiplinan dinilai dari datangnya karyawan ketika masuk kerja. Dan sedangkan integritas dinilai dari kejujuran dan beretika karyawan didalam organisasi.

Penulis mendapatkan data seperti tabel diatas, dapat diketahui dari data diatas bahwa karyawan dengan orientasi pelayanan kategori sangat baik bernilai 21,27%, kategori baik bernilai 63,76% dan pada kategori cukup mendapatkan nilai 14,97%. Kemudian pada tingkat kedisiplinan penilaian dalam kategori sangat baik mendapatkan nilai 15,43%, kategori baik bernilai 58,12% dan kategori cukup mendapatkan nilai 26,45%. Sedangkan pada integritas dengan kategori sangat baik mendapatkan nilai 19,97%, kategori baik mendapatkan nilai 22,05% dan pada kategori cukup mendapatkan nilai 57,98%. Kategori nilai sangat baik tertinggi terdapat pada orientasi pelayanan sedangkan kategori nilai sangat baik terendah terdapat pada kedisiplinan. Kategori nilai baik tertinggi terdapat pada orientasi pelayanan sedangkan kategori nilai baik terendah terdapat pada integritas. Dan kategori nilai cukup tertinggi terdapat pada integritas sedangkan kategori nilai cukup terendah terdapat pada orientasi pelayanan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih banyak yang mendapatkan nilai “baik” apabila di bandingkan dengan “sangat baik”. Kemudian terdapat salah satu komponen (integritas) yang memperoleh nilai “cukup” paling tinggi. Hal ini menjadi suatu masalah dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain data penilaian kinerja karyawan penulis juga memperhatikan absensi karyawan untuk mempertimbangkan serta melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Kategori absensi di Sena Management Group terdapat enam (6) yaitu cuti, izin, izin dokter, sakit, alfa, dan terlambat datang. Pengajuan cuti dilakukan seminggu sebelum karyawan tidak masuk kerja, izin dan sakit dilakukan ketika karyawan memiliki kepentingan mendesak di hari itu. Pengajuan izin dan sakit dilakukan dengan memberikan surat keterangan kepada manajer. Sedangkan estimasi

keterlambatan karyawan sekitar 15 menit dari jam masuk kerja dan bagi yang datang terlambat akan di kenakan sanksi.

Tabel 1. 1
Absensi Karyawan Tahun 2019 (Persentase)

No.	Keterangan	Jumlah Tahun 2019 (Hari)	Presentase
1.	Cuti	15	29,41%
2.	Izin	13	25,50%
3.	Izin Dokter	8	15,68%
4.	Sakit	5	9,80%
5.	Alfa	0	0%
6.	Terlambat Datang	10	19,61%
Jumlah		51	100%

Sumber: Manajer Sena Management Group (data diolah penulis)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui persentase cuti sebesar 29,41%, persentase izin 25,50%, persentase izin dokter sebesar 15,6%, persentase sebesar sakit 9,80%, persentase sebesar alfa 0%, dan terlambat datang 19,61%. Bisa dilihat masih banyak karyawan yang mengambil cutidengan persentase tertinggi dari semua kategori dan karyawan yang terlambat datang juga persentase nya lumayan tinggi. Maka dari itu bisa di katakan karyawan masih kurang dalam ketertarikan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan maka penulis ingin melakukan penlitian terhadap Sena Management Group dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Bahwa yang ada dari latar belakang di atas, peneliti telah mengidentifikasi sejumlah masalah. Peneliti mendapatkan permasalahannya yang dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Peran pemimpin yang apatis terhadap karyawan di Sena Management Group Kroya.
2. Kurangnya ketertarikan dan loyalitas karyawan kepada Sena Management Group Kroya.
3. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di Sena Management Group Kroya.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang penulis telah jabarkan diatas dapat ditemukan beberapa masalah yang dapat diambil sebagai rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Sena Management Group Kroya?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Sena Management Group Kroya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi kedua berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Sena Management Group Kroya?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Sena Management Group Kroya
2. Pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sena Management Group Kroya
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Sena Management Group Kroya

E. Manfaat Hasil Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini memberikan manfaat sesuai dengan kebutuhan dalam segi informasi maupun bentuk lainnya berdasarkan tujuan yang sudah disebutkan sebelumnya.

Manfaat penelitian ini yang dapat diperoleh :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana menambah pengetahuan atau wawasan serta pengalaman dalam meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu penulis berharap dapat menerapkan ilmu yang di terima selama kegiatan perkuliahan pada apa yang diteliti penulis.

2. Bagi Pembaca

Sebagai sarana untuk menambah informasi dan bahan referensi bagi pembaca serta sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana dalam memberikan informasi dan masukan tambahan untuk mengidentifikasi upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi serta di harapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau evaluasi untuk mengatasi masalah kinerja diperusahaan kedepannya.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya seorang pemimpin untuk mampu mendorong dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Memberikan motivasi merupakan salah satu tuntutan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya agar bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Cara berkomunikasi seorang pemimpin harus mempunyai cara tersendiri terhadap karyawannya dalam menyampaikan visi masa depan organisasi dan meyakinkan karyawannya untuk mampu berkontribusi demi terealisasinya visi tersebut. Pemimpin yang optimis dan percaya

diri tentang masa depan serta mampu mengekspresikan mengenai kebutuhan yang akan dicapai.

Berdasarkan teori John P. Kotter mengenai Kepemimpinan dan Manajemen Perubahan, terdapat delapan langkah untuk melakukan transformasi agar kinerja dalam organisasi semakin meningkat yaitu menciptakan urgensi untuk berubah, menciptakan kelompok perubahan, mengembangkan visi dan strategi, mengkomunikasikan perubahan visi, memberdayakan karyawan untuk bertindak sesuai visi, menghasilkan kemenangan jangka pendek, melakukan konsolidasi berbagai manfaat perubahan untuk mendorong perubahan selanjutnya serta menjadikan perubahan-perubahan sebagai budaya kerja baru di organisasi.

Tidak semua karyawan atau anggota organisasi nyaman dengan perubahan, bahkan ada yang menganggap perubahan sebagai sesuatu yang memberatkan dan berfikir negatif terhadap perubahan yang diterapkan. Maka dari itu pemimpin menjadi peran penting dalam menyakinkan karyawan atau anggota organisasi dalam perubahan tersebut. Pemimpin harus mempunyai cara tersendiri untuk menyampaikannya.

Dengan hal itu maka akan timbul kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpinnya sehingga para karyawan dengan senang hati akan mengikuti nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sikap yang ditunjukkan dengan keterikatan secara psikologi terhadap organisasi dan selalu ingin menetap dan menyakini nilai-nilai yang ada didalam organisasi disebut dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi mampu membuat karyawan untuk memiliki sikap loyal terhadap organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang sudah menjadi kewajiban karyawan tersebut sehingga mampu mencapai kinerja yang di harapkan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi yang bersangkutan.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut David dalam Sopiah (2008) dan Agustini (2011), faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

Arti penting dari komitmen organisasi bagi setiap karyawan karena komitmen organisasi akan memberikan dampak baik terhadap kinerja. Jika karyawan telah berkomitmen terhadap organisasi maka mereka akan memandang organisasi merupakan bagian dari dirinya dan akan melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin sehingga kinerja pun akan semakin meningkat begitupun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka mereka tidak memandang organisasi merupakan bagian dari dirinya dan akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskannya saja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibun kinerja bisa diartikan dengan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan hasil akhir yang didasarkan dari pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

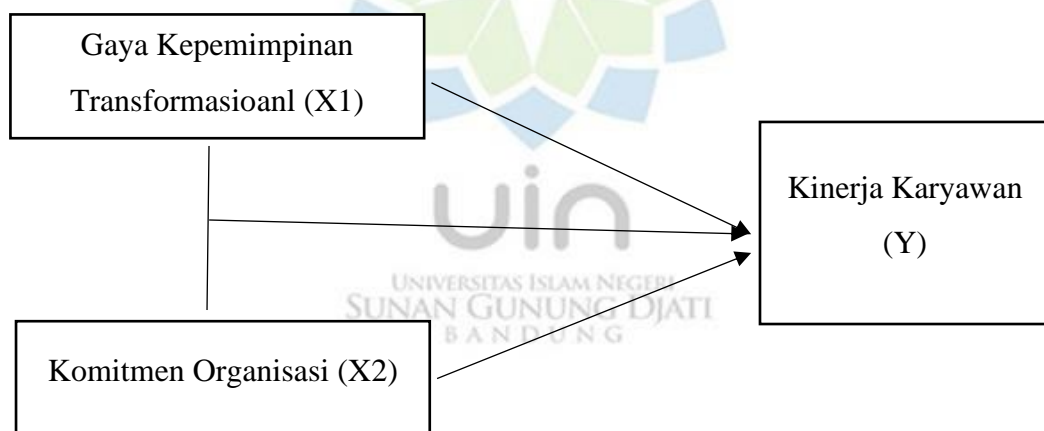
Menurut Burns kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mempunyai dampak “menstansformasi” tindakan, kepercayaan, dan perilaku seorang pengikut.

Menurut Luthans mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah harapan yang kuat untuk tetap tinggal dan menjadi komponen

didalam organisasi itu sendiri, harapan untuk tetap bekerja keras sesuai dengan kemauan organisasi, kepercayaan tertentu, serta menerima nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa keterkaitan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja akan berpengaruh positif. Artinya apabila seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya maka akan timbul kepercayaan terhadap pemimpin dan karyawan akan cenderung untuk berkomitmen dan bekerja sama dengan organisasi tersebut. Dengan demikian bahwa kedua variabel tersebut mampu berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. 2
KerangkaPemikiran

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1.	Nurgina (2018)	Pengaruh Gaya Kepemim- pinan Transaksio- nal dan Transform- asional Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Badan Pendapata- n Daerah Palabuhan- ratu)	Gaya Kepemimpi- nan Transaksio- nal (X1), Tranfromasi onal (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjuk- anbahwap- engaruh gaya kepemimp- inan transaksio- nal dan transforma- ional masing- masing keduanya berpengar- uh terhadap kinerja	Menggunak- an variabel yang sama yaitu kepemimpin- an transformasi onal dan kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel yaitu variabel transaksiona- l dan berbeda pada objek penelitian
2.	Reza Ari Setiawan , 2017	Pengaruh Gaya Kepemim- pinan Transform	Gaya kepemimpia- nan transformasi onal (X2),	Hasil penelitian menunjuk- anbahwa pengaruh	Menggunak- an variabel yang sama yaitu kepemimpin	Perbedaan terletak pada salah satu variabel

		asional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Hotel Milenia Cileunyi Bandung)	transaksional (X2), Kinerja Karyawan (Y)	gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja	an transformasional dan kinerja karyawan	yaitu variabel transaksional dan berbeda pada obyek penelitian
3.	Acep Ishak, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Pondok Pesantren Darussalam	Gaya kepemimpinan transformasional (X10), Etika kerja (X2), Kinerja guru (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada salah satu variabel yaitu variabel dan berbeda di objek penelitian

		Tasikmalaya).				
4.	Nunuk Nurdiyani, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Prudential Life Assurance Cabang Bandung)	Gaya kepemimpinan (X1), Komitmen organisasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, kinerja karyawan	Perbedaan terletak di salah satu variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan dan berbeda objek penelitian
5.	Imam Firmansyah, 2018	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Keterlibatan kerja (X1), Komitmen organisasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi masing-	Menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, kinerja karyawan	Perbedaan terletak di salah satu variabel yaitu variabel keterlibatan kerja dan berbeda

		Pada PT. Bio Farma Persero Bandung)		masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan		objek penelitian
6.	Hendri Rinaldi Dira Atmadja, 2018	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa)	Kecerdasan emosional (X1), Komitmen organisasi (X2), kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, kinerja karyawan	Perbedaan terletak di salah satu variabel yaitu variabel kecerdasan emosional dan berbeda objek penelitian
7.	Mariza Duma Putri, Dewi K Soedarso	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan	Kepemimpinan Transformasional (X1), <i>Employee Engagement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kepemimpinan	Perbedaan terletak pada objek penelitian dan variabel

	no (2017)	<i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsia ga	(X2), Kinerja Karyawan (Y)	Transformasional memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan namun tidak signifikan, Sedangkan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Transformasional dan Kinerja Karyawan	<i>Employee Engagement</i>
8.	Ujang Wawan Sam Adinata (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3),	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Motivasi	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Transformasional dan	Perbedaan terletak pada dua variabel yaitu Motivasi dan Budaya Organisasi dan berbeda

		terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung	Kinerja Karyawan (Y)	dan Budaya Organisasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja	Kinerja Karyawan	pada objek penelitian
9.	Agustin Ritawati (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Jamsostek	Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja	Peberdaan terletak pada dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja serta perbedaan objek penelitian

		(Persero) Cabang Surabaya		terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja		
10.	Jagarin Pane, Sih Darmi Astuti (2006)	Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemim- pinan Transform asional dan Kompensas asi terhadap Kinerja karyawan di Kantor Telkom Drive IV Semarang	Budaya Organisasi (X1), Kepemimpi nan Transforma sional (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjuk an bahwa Budaya Organisasi tidak berpengar uh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kepemim- pinan Transform asional dan Kompensa si memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Menggunak an variabel yang sama yaitu Kepemimpi nan Transforma sional dan Kinerja Karyawan	Perbedaan pada dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi serta perbedaan objek penelitian

(Sumber : data diolah peneliti)

Berdasarkan dari asbeberapa judul penelitian terdahulu di atas, terdapat perbedaan dan persamaan yang ada dengan judul yang saya teliti. Peneliti melampirkan enam penelitian terdahulu seperti diatas.

Terdapat perbedaan antara judul yang saya teliti dengan penelitian terdahulu diatas, yaitu terletak pada perbedaan judul, dan perbedaan objek yang diteliti. Dari tabel diatas penelitian dilakukan di Pegawai Badan Pendapatan Daerah Palabuhan Ratu, Hotel Milenia Cleunyi Bandung, Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya, PT.Prudential Life Assurandance Cabang Bandung, PT. Bio Farma Persero Bandung, PT Galamedia Bandung Perkasa, Direktorat Solution Operation Telkomsiaga, KJKS BMT TAMZIS Bandung, PT. Jamsotek (Persero) Cabang Surabaya dan Telkom Divre IV Semarang. Sedangkan objek peneliti adalah di Sena Management Group Kroya Jawa Tengah.

Adapun juga persamaan antara judul yang saya teliti dengan penelitian terdahulu diatas, diantaranya beberapa variabel gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Meskipun berbeda variabel, namun dari tabel penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran dan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka muncul beberapa hipotesis penelitian diantaranya sebagai berikut :

1. H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Sena Management Group Kroya
2. H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Sena Management Group Kroya
3. H3 : Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sena Management Group Kroya.