**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang dapat diibaratkan sebagai motor penggerak sebuah organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia tersebut harus dikelola dengan sebaik-baiknya, salah satunya dengan cara pembentukan satuan kerja yang melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tidak dapat terus diharapkan selalu meningkat, karena pada saat-saat tertentu dapat terjadi penurunan yang diakibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya kebiasaan pegawai yang cenderung buruk dan dilakukan berulang-ulang, sulit diubah sehingga dapat menyebabkan penurunan produktivitas perusahaan (WS-Thok, 2013).

Dalam rangka meningkatkan produktifitas perusahaan dan memuaskan pelanggan, maka kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari masyarakat, pemerintah maupun swasta. Adanya persaingan global dalam kebebasan perdagangan membuat sebagian besar perusahaan harus ikut berjuang untuk tetap dapat melakukan operasional perusahaannya atau bahkan untuk mendapatkan keuntungan yang besar. Hal tersebut tentu membutuhkan bantuan dan dukungan yang besar dari para karyawannya karena bagaimanapun karyawan perusahaan merupakan aspek pokok dalam pelaksanaan sebuah perusahaan.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia masih belum memiliki penilaian kinerja yang terintegrasi, sampai saat ini yang ada hanya *performance appraisal* saja. Sistem *performance management* yang baik seharusnya memiliki *performance planning, coaching,* saat proses berlangsung, serta *performance review*. Hal serupa juga dialami oleh PT. BNP Tbk. Bandung yang juga belum dapat menentukan ukuran penilaian kinerja bagi pegawainya. Namun sebagai gantinya, PT. BNP Tbk menerapkan sistem manajemen pengelolaan kinerja yang objektif, *fair*, terukur, transparan dan sinergis untuk mencapai seluruh target perusahaan pada setiap akhir tahun.

Untuk mengelola kinerja perlu dilakukan pengukuran kinerja, salah satu cara yang diadopsi oleh PT. BNP Tbk. adalah dengan konsep *Balance Scored Card* yang diukur dari empat perspektif, yaitu *financial, customer, internal process,* dan *learning & growth*. Khusus untuk mengukur kinerja pegawai yaitu diukur melalui perspektif *learning & growth* dengan strategi objektif pengembangan karyawan yang diukur melalui jumlah jam pelatihan per karyawan per tahun dan produktivitas yang diukur melalui total laba dibagi jumlah karyawan. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan melalui perspektif *learning & growth* tahun 2013 hingga 2015.

**Tabel 1.1**

**Pengukuran Kinerja Karyawan PT. BNP Tbk. Tahun 2013 hingga 2015**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tahun** | **Strategi Objektif** | **Target** | **Pencapaian** |
| 1 | 2013 | Pengembangan Karyawan | 8 Jam / Pegawai | 5 Jam / Pegawai |
| Produktivitas | 80% | 68% |
| 2 | 2014 | Pengembangan Karyawan | 8 Jam / Pegawai | 6 Jam / Pegawai |
| Produktivitas | 80% | 75% |
| 3 | 2015 | Pengembangan Karyawan | 8 Jam / Pegawai | 6 Jam / Pegawai |
| Produktivitas | 80% | 71% |

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi pencapaian target kinerja pegawai, dimana terjadi peningkatan pada tahun 2013 ke tahun 2014, dan mengalami penurunan pada tahun 2015. Hal tersebut menurut penulis disebabkan adanya penurunan jumlah karyawan di PT. BNP Tbk. Bandung. Berikut data karyawan di PT. BNP Tbk. Bandung pada tahun 2013 hingga 2015

**Gambar 1.1**

**Jumlah Pegawai PT. BNP Tbk. Bandung**

Dari Gambar 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai pada tahun 2014, namun pada tahun 2015 terjadi penurunan julah pegawai sebanyak 69 orang dan pada tahun 2016 tercatat menurun sebanyak 8 orang. Selain itu, pada bulan Januari hingga Mei 2016 tercatat pegawai tetap yang mengundurkan diri sebanyak 99 orang, meskipun selisih antara tahun 2015 dan 2016 hanya 8 orang, dikarenakan banyak pegawai yang masuk dan menggantikan pegawai yang mengundurkan diri.

Sebagai pendukung untuk penelitian ini, penulis telah melakukan penelitian pendahuluan kepada 15 orang pegawai dari 4 jenjang kepangkatan yaitu Junior Staff, Staff, Officer, dan Pimpinan untuk mengetahui kinerja para pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung dengan hasil berupa persentase berdasarkan jawaban positif yang didapat dari responden sebagai berikut.

**Tabel 1.2**

**Kinerja Pegawai PT. BNP Tbk. Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **%**  |
| 1. | Pegawai mempunyai metode khusus untuk menyelesaikan pekerjaan | 80 |
| 2. | Metode yang Pegawai gunakan dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan | 84 |
| 3. | Metode yang Pegawai gunakan dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan | 80 |
| 4. | Pegawai mempunyai teknik khusus untuk menyelesaikan pekerjaan | 77,3 |
| 5. | Teknik yang Pegawai gunakan dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan | 81,3 |
| 6. | Teknik yang Pegawai gunakan dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan | 78,7 |
| 7. | Pegawai memahami tugas dan fungsi dirinya di tempat kerja | 88 |
| 8. | Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan | 82,7 |
| 9. | Pegawai memahami tanggung jawabnya di tempat kerja | 86,7 |
| 10. | Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan | 85,3 |
| 11. | Pegawai bersedia menanggung risiko atas tanggung jawab yang diberikan | 86,7 |
| 12. | Pegawai bisa bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan pekerjaan | 89,3 |
| 13. | Pegawai selalu membantu rekan untuk menyelesaikan pekerjaannya | 80 |
| 14. | Apabila rekan Pegawai mengalami kesulitan, Pegawai mampu memberikan motivasi | 77,3 |
| 15. | Pegawai dapat bernegosiasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan | 76 |
| 16. | Pegawai dapat bernegosiasi mengenai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan | 66,7 |
| 17. | Pegawai dapat bernegosiasi dalam melakukan kerjasama dengan rekan kerja | 70,7 |

Sumber: Data Penelitian Pendahuluan, 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa persentase terbesar dari kinerja pegawai adalah pada pernyataan pegawai bisa bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan juga menjelaskan bahwa dengan bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja, dimana hal ini dapat dikaitkan dengan komitmen organisasional para pegawai.

Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, namun yang terjadi di PT. BNP Tbk. Bandung adalah banyaknya pegawai yang mengundurkan diri sehingga jumlah pegawai menurun selama dua tahun terakhir, selain itu terdapat juga kenyataan bahwa pegawai yang absen sebanyak 102 orang. Hal ini menunjukkan adanya suatu kekurangan dalam komitmen pegawai yang mungkin disebabkan oleh faktor kepemimpinan dan budaya kerja yang berlaku di PT. BNP Tbk. Bandung yang tentu saja akan berakibat pada kinerja pegawai yang lain dan kinerja perusahaan.

Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap perusahaan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka mereka mungkin akan lebih produktif. Melalui penelitian pendahuluan, penulis mendapatkan data bahwa komitmen para pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung termasuk tinggi, berikut hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan kepada 15 orang pegawai dari 4 jenjang kepangkatan yaitu *Junior Staff, Staff, Officer*, dan Pimpinan mengenai komitmen organisasional pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung yang disajikan dalam bentuk persentase berdasarkan jawaban positif yang didapat.

**Tabel 1.3**

**Komitmen Pegawai PT. BNP Tbk. Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | % |
| 1. | Anda bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan | 85,3 |
| 2. | Jika Anda merasa nyaman dan senang dalam perusahaan, Anda akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada perusahaan. | 86,7 |
| 3. | Anda merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat Anda bekerja | 77,3 |
| 4. | Anda sering membandingkan perusahaan Anda dengan perusahaan lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi Anda untuk tetap bertahan. | 73,3 |
| 5. | Anda merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam perusahaan yang sekarang dan hal tersebut menimbulkan komitmen dalam diri Anda | 77,3 |
| 6. | Anda dihadapkan pada pilihan harus tetap bertahan dalam perusahaan atau pindah ke perusahaan lain dengan tawaran yang lebih baik, dan Anda tetap bertahan di perusahaan sekarang. | 64 |
| 7. | Anda peduli dengan nasib perusahaan ini kedepan | 82,7 |
| 8. | Anda merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan | 80 |
| 9. | Loyalitas penting dimiliki oleh setiap karyawan. | 84 |

Sumber: Data Penelitian Pendahuluan, 2016

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa pegawai yang menjadi responden setuju bahwa loyalitas penting bagi pegawai, selain itu mereka juga menyatakan bahwa apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, maka mereka akan berkomitmen terhadap perusahaan.

Untuk mengelola sistem manajemen sumber daya manusia diperlukan penggerak atau promotor yang dapat mengatur sistem tersebut, yaitu seorang pemimpin. Pemimpin melalui kepemimpinan yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja para pegawainya. Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan pimpinan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak terutama pegawai sehingga dicapai kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di PT. BNP Tbk. Bandung, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. Dimana ditunjukkan oleh positifnya tanggapan pegawai yang menjadi responden penelitian pendahuluan mengenai pimpinan yang senantiasa mendukung kepada kreativitas dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut hasil penelitian pendahuluan kepada 15 orang pegawai dari 4 jenjang kepangkatan yaitu *Junior Staff, Staff, Officer*, dan Pimpinan untuk mengetahui kepemimpinan di PT. BNP Tbk. Bandung yang kemudian dipersentasekan berdasarkan jawaban positif yang didapat.

**Tabel 1.4**

**Kepemimpinan PT. BNP Tbk. Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **%** |
| 1. | Pegawai dapat mengemukakan pendapat kepada pimpinan | 74,7 |
| 2. | Pegawai dengan teman sekerja saling mempercayai berkat cara komunikasi pimpinan dengan tepat | 74,7 |
| 3. | Pegawai dapat bekerja lebih giat berkat dorongan pimpinan | 68 |
| 4. | Pimpinan mengetahui kapasitas kerja setiap pegawai | 74,7 |
| 5. | Pimpinan mampu berempati terhadap perasaan Pegawai | 68 |
| 6. | Pegawai merasa nyaman bekerja karena pimpinan memahami kondisi kerja | 74,7 |
| 7. | Pegawai merasa pimpinan memperhatikan dan mengupayakan kesejahteraan Pegawai | 72 |
| 8. | Pimpinan selalu mengevaluasi kepuasan kerja pegawai | 66,7 |
| 9. | Pimpinan peduli terhadap perkembangan karir Pegawai | 62,7 |
| 10. | Pimpinan mampu memposisikan pegawai sesuai dengan keahliannya | 74,7 |
| 11. | Pimpinan dapat mengatur pegawai dengan adil | 69,3 |
| 12. | Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai | 77,3 |

Sumber: Data Penelitian Pendahuluan, 2016

Dari Tabel 1.4 tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan di PT. BNP Tbk. Bandung cenderung menggunakan kepemimpinan transformasional, meskipun masih ada kesan bahwa pimpinan masih memberlakukan gaya otoriter dengan tidak terlalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Selain kepemimpinan, budaya kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya suatu organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, salah satu faktor yang sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah budaya kerja.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi, menjamin hasil kerja dengan kualitas lebih baik, membuka jaringan seluruh komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar, serta mengurangi laporan dengan data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Budaya kerja yang berlaku di PT. BNP Tbk. Bandung merupakan budaya kerja yang dibentuk secara pribadi oleh PT. BNP Tbk. Bandung. senantiasa melakukan inisiatif-inisiatif dalam menciptakan budaya perusahaan yang baik sebagai upaya membentuk lingkungan kerja yang kondusif dengan etika kerja yang profesional. Budaya perusahaan PT. BNP Tbk. Bandung berisikan nilai-nilai, norma-norma, dan etika yang memengaruhi pola pikir dan tingkah laku kerja SDM dalam beraktivitas dengan tujuan peningkatan kinerja yang semakin baik.

Untuk mengetahui budaya kerja yang dirasakan oleh pegawai PT. BNP Tbk. Bandung, penulis melakukan penelitian pendahuluan kepada 15 orang pegawai dari 4 jenjang kepangkatan yaitu *Junior Staff, Staff, Officer*, dan Pimpinan yang hasilnya dipersentasekan sebagai berikut.

**Tabel 1.5**

**Budaya Kerja PT. BNP Tbk. Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No**  | **Pertanyaan**  | **%** |
| 1. | Apakah pimpinan mendorong anda untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan? | 80 |
| 2. | Apakah pimpinan mendorong anda untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat? | 66,7 |
| 3. | Apakah pimpinan memberikan anda kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan? | 66,7 |
| 4. | Apakah tanpa kehadiran pimpinan, anda dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan? | 93,3 |
| 5. | Apakah anda memahami dan dapat melaksanakan tujuan organisasi dengan baik? | 100 |
| 6. | Apakah anda memahami dan menikmati pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi anda? | 93,3 |
| 7. | Apakah anda tidak merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan anda? | 73,3 |
| 8. | Apakah anda berusaha untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan? | 100 |
| 9. | Apakah anda diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara anda sendiri? | 86,7 |
| 10. | Apakah anda diberikan kebebasan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan? | 86,7 |
| 11. | Apakah timbul kompetisi antar pegawai yang bertujuan untuk penyelesaian tugas? | 46,7 |
| 12. | Apakah anda dapat berkomunikasi dengan baik bersama pegawai lain? | 100 |
| 13. | Apakah anda diberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat atau ide kepada atasan? | 100 |
| 14. | Apakah anda diberikan kebebasan memberikan saran/kritik yang membangun kepada organisasi? | 86,7 |
| 15. | Apakah anda selalu bekerja sama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan? | 73,3 |
| 16. | Apakah anda selalu berdiskusi atau bertukar pikiran tentang pekerjaan dengan pihak lain (atasan/sesama pegawai)? | 80 |
| 17. | Apakah ada pertemuan rutin untuk berdiskusi dengan sesama pegawai dalam rangka menjaga komunikasi?  | 33,3 |
| 18. | Apakah hubungan anda dengan sesama pegawai terjalin harmonis baik di dalam kantor maupun di luar kantor? | 100 |
| 19. | Apakah anda dapat/selalu menggunakan teknologi yang ada (media sosial, sms, telepon) untuk menjalin komunikasi terkait pekerjaan? | 80 |
| 20. | Apakah jika ada masalah dengan pihak lain dalam organisasi, dapat/selalu diselesaikan dengan *win-win solution?* | 73,3 |
| 21. | Apakah anda merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat kerja? | 80 |

Sumber: Data Penelitian Pendahuluan, 2016

Berdasarkan Tabel 1.5 tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif atas budaya kerja yang penulis tanyakan, namun demikian dapat diketahui juga bahwa mayoritas responden manyatakan tidak ada kompetisi antar pegawai yang bertujuan untuk penyelesaian tugas, dan juga tidak adanya pertemuan rutin untuk berdiskusi dengan sesama pegawai dalam rangka menjaga komunikasi.

Selain itu, PT. BNP Tbk. Bandung juga mengeluarkan peraturan mengenai standar penampilan yang terdiri dari pengaturan busana wajib, rambut dan aksesoris, standar penampilan untuk make up, tas dan kebersihan pribadi baik bagi pegawai pria maupun wanita, baik *front-liner, non front-liner* maupun *security*. Budaya kerja lain juga direalisasikan melalui Surat Edaran mengenai aturan meja bersih (*clean desk policy*) yang didalamnya mengatur kewajiban setiap pegawai untuk menjaga kerapihan meja kerja dan tidak boleh ada barang-barang yang tidak ditempatkan di loker atau tempatnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Bandung)”**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**
		1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasikan masalah yang terdapat di PT. BNP Tbk. Bandung adalah sebagai berikut:

1. Belum tercapainya target kinerja perusahaan terkait pengembangan karyawan dan produktivitas karyawan.
2. Adanya penurunan jumlah pegawai selama dua tahun berturut-turut dan banyaknya pegawai yang mengundurkan diri dari perusahaan.
3. Adanya keterbatasan kinerja pegawai terkait waktu bekerja, jumlah pekerjaan dan kerja sama antar pegawai.
4. Adanya kekurangan dalam komitmen organisasional pegawai yang tercermin dari banyaknya pegawai yang absen dari pekerjaan.
5. Rendahnya komitmen organisasional pegawai yang tercermin dari ketertarikan pegawai terhadap tawaran dari perusahaan lain.
6. Pimpinan belum *concern* terhadap pengembangan karir pegawai yang tercermin dari belum dipenuhinya target jam pelatihan pegawai.
7. Pimpinan belum terlalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan
8. Adanya pro dan kontra mengenai budaya kerja yang berlaku di PT. BNP Tbk. Bandung.
9. Belum terciptanya suasana kerja yang nyaman bagi para pegawai terkait budaya kerja yang diberlakukan
10. Belum adanya sistem penilaian kinerja yang terintegrasi langsung dengan budaya kerja yang berlaku di perusahaan.
	* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional yang berlaku PT. BNP Tbk. Bandung.
2. Bagaimana gambaran budaya kerja di PT. BNP Tbk. Bandung.
3. Bagaimana gambaran komitmen pegawai PT. BNP Tbk. Bandung.
4. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap kinerja pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional yang berlaku di PT. BNP Tbk. Bandung.
2. Gambaran budaya kerja di PT. BNP Tbk. Bandung.
3. Gambaran komitmen pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
4. Gambaran kinerja pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional pegawai terhadap kinerja pegawai di PT. BNP Tbk. Bandung.
	1. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

* + 1. Kegunaan teoritis
			1. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan atau menambah serta memperkaya khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan kinerja.
			2. Untuk meningkatkan pengetahuan mengenai kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan kinerja yang dapat diterapkan dalam lingkup perusahaan khususnya institusi perbankan.
			3. Untuk membangun iklim organisasi yang mendukung kepada terciptanya *attitude* perusahaan yang baik khususnya institusi perbankan*.*
			4. Sebagai masukan materi penelitian kepada peneliti yang akan datang.
		2. Kegunaan praktis
			1. Untuk memberikan sumbangan pemikiran berupa rekomendasi kepemimpinan, dan budaya kerja, yang efektif di PT. BNP Tbk. Bandung sehingga dapat meningkatkan komitmen dan kinerja.
			2. Untuk memberikan masukan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan kinerja khususnya institusi perbankan sehingga dapat ditingkatkan secara signifikan.
			3. Sebagai bahan informasi tambahan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.