

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang penting dan sangat banyak dalam memberikan kontribusi untuk kesuksesan perusahaan, untuk itu para sumber daya manusia harus dikelola, dijaga dan dievaluasi setiap pekerjaannya, peran atasan baik pimpinan disini sangat penting untuk memantau sejauh mana perkembangan dan kemampuan para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pemegang sekaligus penggerak setiap aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. oleh karena itu perusahaan harus mampu Kepemimpinan, komitmen, dan kedisiplinan kerja pada para pegawainya. hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang bertintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntunan perkembangan masyarakat. PT. Taspen (Persero) KCU Bandung merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang mulai beroperasi

tahun 1987 hingga sekarang (2017). Pembentukan Program Tabungan Hari Tua Pegawai Negeri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 9 tahun 1963 tentang Pembelanjaan Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai negeri. Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri ditetapkan dengan Undang-undang No 11 tahun 1956 tentang pembelanjaan Pensiun dan Undang-undang No 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/duda serta undang-undang No 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian.

Tabel 1.1
Kantor Taspen yang ada di Jawa Barat

No	Kantor Taspen	Target/tahun	Pencapaian/tahun
1	PT Taspen (persero) Brach Bogor	100%	80%
2	PT Taspen (persero) Cabang Depok	100%	75%
3	PT Taspen KCU Bandung	100%	65%
4	PT Taspen (persero) Cirebon	100%	85%
5	PT Taspen (persero) Bogor	100%	70%
6	Bank Mandiri Taspen Tasikmalaya	100%	70%

Sumber : BPS, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa dari Cabang-cabang Taspen yang ada di Jawa Barat, Target yang di tentukan oleh Taspen yang ada di Jawa Barat 100%/thn.dari hasil penelitian bahwa PT Taspen KCU Bandung paling rendah di bandingkan PT Taspen yang ada di Jawa Barat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tantangan manajemen yang paling serius karena

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya PT Taspen KCU Bandung untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan budaya organisasi yang baik bagi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan top manager PT Taspen (Persero) KCU Bandung, Bapak Iwan selaku kepala bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bapak Ganda selaku kepala bidang umum, bahwasanya dengan adanya komitmen yang kuat maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target usahanya. Hasil penelitian dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2015, Permasalahannya yaitu, ada beberapa karyawan yang absennya selalu menurun untuk setiap minggu nya. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. menurunnya absen karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Tabel 1.2
Sistem Manajemen Kinerja PT.Taspen (Persero)

Klasifikasi	Rentang nilai SMK
A = Baik Sekali	>100
B ⁺ = Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B ⁻ = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70-85

D = kurang	>55-70
E = Nihil	<55

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Permasalahan yang dialami PT Taspen KCU Bandung dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode januari-agustus tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.

Tabel 1.3
Hasil Rekap Kinerja karyawan PT Taspen Kantor Cabang Utama Bandung Tahun 2012-2016 Periode Januari- Agustus

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2012	96.44	B	BAIK
2	2013	97.80	B+	BAIK +
3	2014	83.79	C	CUKUP
4	2015	90.08	B-	BAIK -
5	2016	97.19	B	BAIK

Sumber: PT Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Bandung

Data diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja bahwa kinerja karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung mengalami fluktuasi. Selama 5 tahun terakhir di mana dari tahun 2012 – 2013 hasil evaluasi kinerja karyawan mengalami peningkatan nilai sebesar 0.64 dari 96,44 menjadi 97,08 dan mendapat predikat dari B(baik) menjadi B+ (baik+), dari tahun 2013-2014 mengalami penurunan nilai sebesar 13,29 dari 97,08 menjadi 83.79 dan mendapat predikat C (cukup), dari tahun 2014-2015 mengalami peningkatan nilai sebesar 6,29 dari 83,79 menjadi 90,08 dan mendapat predikat B- (baik-), kemudian dari tahun 2015-2016 mengalami peningkatan nilai sebesar 7,11 dari 90,08 menjadi 97,19 dan mendapatkan predikat B(baik).

Fenomena kinerja dalam PT. Taspen ialah pencapaian kinerja yang belum maksimal dan selama tahun 2012-2016 penilaian kinerja karyawan tidak pernah

mendapatkan predikat A ataupun A+ (sangat baik) sepanjang tahun tersebut PT. Taspen rata-rata memperoleh predikat B(baik) dan C (cukup) padahal manajemen mengh83.79 dan mendapat predikat C (cukup), dari tahun 2014-2015 mengalami peningkatan nilai sebesar 6,29 dari 83,79 menjadi 90,08 dan mendapat predikat B-(baik-), kemudian dari tahun 2015-2016 mengalami peningkatan nilai sebesar 7,11 dari 90,08 menjadi 97,19 dan mendapatkan predikat B(baik).

PT. Taspen KCU Bandung ialah pencapaian kinerja yang belum maksimal dan selama tahun 2012-2016 penilaian kinerja karyawan tidak pernah mendapatkan predikat A ataupun A+ (sangat baik) sepanjang tahun tersebut PT. Taspen rata-rata memperoleh predikat B(baik) dan C (cukup) padahal manajemen mengharapkan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat A (sangat baik). Sejak tahun 2013 PT. Taspen menilai kinerja karyawannya dengan menggunakan SMBK (sistem manajemen berbasis kinerja), disini dituntut penilaian kinerja individual karyawan harus mendapat nilai minimal 85 dengan nilai tertinggi ialah 100, jika karyawan tidak mendapat nilai tersebut maka karyawan akan mendapat pensiun dini dari Taspen. Tetapi itu hanya sebatas teori saja, pada prakteknya ada beberapa karyawan yang mendapat nilai di bawah nilai minimal yang telah ditentukan namun mereka tidak dipensiundinikan oleh pihak Manajemen Taspen.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya Kompensasi, Pelatihan, komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, lingkungan Kerja. Faktor- faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal harapkan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat A (sangat baik). Sejak

tahun 2013 PT. Taspen menilai kinerja karyawannya dengan menggunakan SMBK (sistem manajemen berbasis kinerja), disini dituntut penilaian kinerja individual karyawan harus mendapat nilai minimal 85 dengan nilai tertinggi ialah 100, jika karyawan tidak mendapat nilai tersebut maka karyawan akan mendapat pensiun dini dari Taspen. Tetapi itu hanya sebatas teori saja, pada prakteknya ada beberapa karyawan yang mendapat nilai di bawah nilai minimal yang telah ditentukan namun mereka tidak dipensiundinikan oleh pihak Manajemen Taspen.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya Kompensasi, Pelatihan,, komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja. kinerja karyawan tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan.

Tentunya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan Pemimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Namun, apa yang perlu Anda lakukan jika kinerja karyawan Anda kurang baik sehingga memperlambat pekerjaan perusahaan. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Taspen penulis melakukan prasurey dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 orang karyawan dari total karyawan sebanyak 63 orang yang terdiri dari lima divisi. Berikut hasil pra

survey faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada PT. Taspen KCU Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompensasi	Gaji	0	1	9	20	5	134	3.83
	Bonus	1	2	9	21	2	126	3.60
	Tunjangan	0	3	3	19	10	141	4.03
	Penghargaan	0	1	3	27	4	139	3.97
	Fasilitas	1	2	5	21	6	134	3.83
Skor Rata-rata Kompensasi							674	4.82
Pelatihan	Insruktur	0	0	2	15	18	156	4.46
	Peserta	0	0	3	24	8	145	4.14
	Materi	0	1	3	26	5	140	4.00
	Metode	0	0	3	20	12	149	4.26
	Tujuan	0	0	0	17	18	158	4.51
	Sasaran	0	0	5	27	3	138	3.94
Skor Rata-rata Pelatihan							886	4.22
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	1	8	25	1	131	3,74
	Komitmen Berkelanjutan	2	3	21	5	4	111	3.17
	Komitmen Normatif	1	2	18	13	1	116	3,66
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi							358	3,5
Kepemimpinan	Pengaruh ideal	1	1	8	17	8	125	3,57
	Motivasi inspirasi	1	7	15	9	3	111	1,76
	Motivasi intelek	0	1	11	21	2	129	3,69
	Pertimbangan Individual	1	1	11	17	5	129	3,69
Skor Rata-rata Kepemimpinan							495	3,2
Budaya Organisasi	Inovasi dan Keberanian Mengambil	0	1	8	20	6	136	3,89

Lanjutan Tabel 1.4

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Risiko							
	Perhatian Pada Hal-hal Rinci	0	6	20	9	0	108	3,09
	Orientasi Hasil	0	0	5	23	7	142	4,06
	Orientasi Tim	0	1	6	23	5	137	3,91
	Keagresifan	0	2	19	14	0	117	3,34
	Stabilitas	0	0	2	20	13	151	4,31
Skor Rata-rata Budaya Organisasi							791	3,77
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	1	2	0	25	7	140	4,00
	Lingkungan Non Fisik	0	3	22	4	6	140	4,00
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							230	4,00
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (35)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2018)

Sondang Siagian (2013:223-224) menjelaskan bahwa bagi individu kinerja berperan Diantaranya Kompensasi, Pelatihan, komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, lingkungan Kerja. yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Dan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM.

Berdasarkan tabel 1.4 dari data hasil pra survey pada PT Taspen KCU Bandung tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan diantaranya adalah variabel kepemimpinan, komitmen organisasi. yang dilihat dari rata-rata setiap variabel yang terendah yaitu 3.2 untuk kepemimpinan, dan rata-rata 3,7 untuk variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian personalia dan umum dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktifitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi Karyawan Karakteristik individu selalu dipengaruhi oleh lingkungan juga yaitu dipengaruhi oleh (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta, Karakteristik pada seleksi agar Karyawan dapat memenangkan reward adari seorang manajer untuk memcapaian pertama yang telah di tentukan oleh seorang karyawan dan diberi suatu pembekalan atau pelatihan tentang pencapaian target seseorang, maka dalam Struktur Organisasi mereka akan otomatis berubah sesuai dengan mereka harapkan dan tak lupa dengan visi misi mereka.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Kepemimpinan Transformasional pada PT. Taspen KCU Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Pengaruh Ideal	1	1	8	17	8	125	3,57
2	Motivasi inspirasi	1	7	15	9	3	111	1,76
3	Motivasi intelek	0	1	11	17	5	129	3,69

4	Pertimbangan Individu	1	1	11	17	5	129	3,69
Skor Rata-rata							495	3.2
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (35)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey Kepemimpinan Transformasional yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak setuju (TS) dan Kurang Setuju (KS). Skor rata-rata dari Kepemimpinan Transformasional yaitu 3.2, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Selain dari hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawannya, pemimpin di intansi tidak memberikan Kreativitas dalam mengerjakan tugasnya yang telah di berikan kepada karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah Komitmen organisasi, Berikut hasil pra survey yang diperoleh penulis mengenai Komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Komitmen Organisasi pada PT. Taspen KCU Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Komitmen Afektif	0	1	8	25	1	131	3,74
2	Komitmen Berkelanjutan	2	3	21	5	4	111	3.17
3	Komitmen Normatif	1	2	18	13	1	116	3,66

Skor Rata-rata						358	3.5
Jumlah Skor = Nilai x F							
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (35)							
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan							

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey Komitmen organisasi yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak setuju (TS) dan Kurang Setuju (KS). Skor rata-rata dari Komitmen organisasi yaitu 3.5, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Selain dari hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa.tidak ada keuntungan bila bertahan di intansi, tidak ada kesepakatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1.7
Laporan Kinerja Keuangan PT Taspen 2016 (dalam miliar rupiah)

ASET ASSET	2016	2015	Perubahan Change	
			Nominal	%
Kas dan Bank <i>Cash and bank</i>	70,33	12,69	58	454,23%
Piutang <i>Receivables</i>	30.348,70	29.306,17	1.043	3,56%
Aset Investasi <i>Investment Asset</i>	167.345,56	142.319,38	25.026	17,58%
Aset Lain <i>Another Assset</i>	854,66	619,70	235	37,91%
Jumlah Asset <i>Total Asset</i>	198.619,25	172.257,94	26.361	15,30%

Sumber : Laporan Tahunan PT Taspen, 2016

Berdasarkan hasil wawancara dengan top manager PT Taspen KCU Bandung, Bapak Iwan selaku kepala bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

dan Bapak Ganda selaku kepala bidang umum, bahwasanya dengan adanya komitmen yang kuat maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target usahanya. Hasil penelitian dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2015, Permasalahannya yaitu, ada beberapa karyawan yang absennya selalu menurun untuk setiap minggu nya. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. menurunnya absen karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dengan objek yang berbeda dan belum ada yang melakukan penelitian di perusahaan milik negara dengan objek karyawan berusia diatas 35 tahun, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan BUMN yang karyawannya rata-rata berusia 50 tahun, mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN KCU BANDUNG”** (Studi Pada PT Tabungan Asuransi Pensiun / Taspen Kantor Cabang Bandung)

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini

1.2.1 Identifikasi Masalah Peneliti

Berdasarkan latar belakang masalah penelitaian yang telah di uraikan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian yang terjadi di PT Taspen KCU Bandung.

1. PT Taspen KCU Bandung mendapatkan target pertaun yang rendah di bandingkn Kantor Taspen yang ada di jawa barat.
2. PT Taspen KCU Bandung belum memiliki peringkat A dari tahun 2012-2016.
3. Dari penelitian pendahuluan kepada 35 karyawan, kepemimpinan transformasional di PT Taspen KCU Bandung kurang nya motivasi inspirasi, pengaruh ideal, motivasi intelek, pertimbangan individu kepada karyawan.
4. Dari penelitian pendahuluan kepada 35 karyawan PT Taspen KCU Bandung diperoleh hasil kurang nya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.
5. Kurangnya kinerja karyawan di PT Taspen KCU Bandung

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional di PT Taspen KCU Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi di PT Taspen KCU Bandung .
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di PT Taspen KCU Bandung .
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen KCU Bandung .

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi di PT Taspen KCU Bandung
2. Komitmen Organisasi di PT Taspen KCU Bandung
3. Kinerja Karyawan di PT Taspen KCU Bandung
4. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen KCU Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat serta diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk dikembangkan dan diteliti lebih mendalam lagi bagi pihak berkepentingan, terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

1.4.1 Kegunaan secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan agar manajer pada PT Taspen KCU Bandung, dapat memberikan pengalaman pada karyawan secara transformasional dan menambah wawasan bagi karyawan. Dalam kerja, maka karyawan dapat komitmen dalam organisasi, untuk mengetahui kinerja karyawan

pada PT taspen KCU Bandung

1.4.2 Kegunaan secara praktis

Diantara sebagai beri.kut:

1. Bagi peneliti

- a. Mendapatkan pengalaman langsung di bidang MSDM dan lebih mengetahui mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen KCU Bandung.
- b. Memahami permasalahan yang terjadi mengenai kepemimpinan transformasional di PT Taspen KCU Bandung .
- c. Memahami permasalahan yang terjadi mengenai komitmen organisasi di PT Taspen KCU Bandung.
- d. Mengetahui hasil pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadapkinerja karyawan pada PT Taspen KCU Bandung.

2. Bagi perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat mengembangkan kepemimpinan transformasional agar meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai upaya untuk mengembangkan stratgi MSDM dalam komitmen organisasi pada PT Taspen KCU Bandung.
- c. Sebagai pertimbangan dalam pengembangan komitmen organisasi di PT Taspen KCU Bandung
- d. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai

kinerja karyawan di PT Taspen KCU Bandung

3. Bagi peneliti berikutnya
 - a. Membantu pembaca mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
 - b. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.