

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hasibuan (2010) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹

Karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan suatu unsur yang sangat penting dikarenakan akan menentukan maju atau tidaknya dari perusahaan tersebut. Dalam dunia perbankan yang memiliki persaingan yang ketat dalam kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai suatu visi dan misi yang di targetkan dari suatu perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Dengan adanya peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan

¹ Murni Rahmawati dan Kristin Juita, “*pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur*”, Jurnal Riset Manajemen Dan Bisni Dewantara, Vol 2, No 2, Juli 2020, Hal-66

bisnis yang tidak stabil, dalam pelaksanaannya pemimpin yang memiliki pengaruh dan motivasi untuk mencapai tujuan yang cenderung akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dalam alquran surah al-anfal ayat 27 :

تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ أَمْنَتِكُمْ وَتَخُونُوا وَالرَّسُولَ اللَّهُ تَخُونُوا لَا أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui (al-anfal ayat 27)

Dalam Ayat ini amanah yang di berikan kepada seseorang haruslah di lakukan dengan baik dan jangan di hianati. Hal ini akan sejalan dengan persaingan dalam dunia perbankan yang semakin meningkat sehingga karyawan akan di berikansn tanggung jawab guna meningkatkan kinerja. agar mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan

Terry (1960) dalam Thoha (2006) mengatakan bahwa, kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok.²

Burns dalam Northouse menyatakan kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan

² Roy Johan Agung Tucunan dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.3 No.9, 2014, pp: 533-550

orang lain, dan menciptakan hubungan untuk menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni.³

(Jung 2008) Kepemimpinan transformasional merupakan suatu kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi bagi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen.⁴

Peranan pemimpin akan menjadi suatu penentu keberhasilan dalam satu kelompok, dan dalam pemberdayaannya pemimpin mampu meningkatkan kemampuan orang, khususnya bagi kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan dan keterampilan dalam memenuhi target yang di tentukan.

³ Northouse, Peter G. 2013. Kepemimpinan Teori dan Praktek. Edisi Keenam. Indeks. Jakarta, Hlm 176.

⁴ Tri Modiani, ”*pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) Upj Semarang*” Jurnal Adminidtrasi bisnis, Vol.1, N.1, September 2012. Hal-47

Di dalam Qs Shad Ayat 26⁵

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Qs Shad: 26)

Qs Shad: 26 memberikan kejelasan tentang Kepemimpinan di mana seorang pemimpin di berikan kekuasaan untuk melakukan keputusan dimana keputusan yang di berikan haruslah adil. Begitu pula dengan kepemimpinan Transformasional yang melakukan keputusan agar membuat pergerakan yang baik bagi bawahan sehingga tujuan yang di berikan dapat di capai

Kepemimpinan yang memilih perubahan, peralihan, modifikasi, merupakan tipe perubahan progresif pada pengikutnya, dengan peningkatan motivasi, skil, kepercayaan diri dan membentuk budaya positif agar mencapai suatu tujuan bersama. Jenis kepemimpinan ini sangat berpengaruh bagi anggota kelompok dikarenakan pemimpin yang di contoh memiliki sifat yang ideal seperti etika baik, profesionalisme dan kejujuran. Yang di harapkan akan meningkatkan kinerja dalam kelompok.

⁵ Abdullah, Taqufiq, *Pola Kepemimpinan Islam di Indonesia: Tinjauan Umum*, Jakarta : Prisma. No. 6/Tahun XI, LP3ES, 2012 hal.56

Dengan kepemimpinan yang memiliki karakteristik perubahan progresif maka karyawan akan memiliki keyakinan bahwa kemampuannya dapat mengerjakan tugas yang di berikan. Menurut Meyerson (2008) mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah suatu keyakinan seorang individual akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan juga kompetensi yang dimilikinya.⁶

Melalui pemberdayaan psikologi karyawan cenderung mampu meningkatkan kontrol pribadi yang memotivasi diri untuk terlibat dalam pekerjaan agar menghasilkan manajerial dan organisasi yang positif, mereka akan lebih melihat potensi yang di miliki dan juga mengembangkannya, dan mereka juga berusaha mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan.

Huang (2017) menemukan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku proaktif. Karyawan yang terberdayakan psikologisnya merasa lebih percaya diri dan berani mengambil keputusan serta bertanggung jawab secara mandiri, meminta feedback dari rekan kerja ataupun pimpinan atas hasil kerjanya, dan secara aktif mencari kesempatan untuk terlibat dalam suatu proses pembelajaran di tempat kerja.⁷

Dalam hal ini pemberdayaan menekankan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup

⁶ Adriansyah, Suryani, *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Telkom Witel Aceh*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol. 3, No. 4, 2018 November, Hal:3

⁷ Saifullah,Trigan, Nurendah. *Bagaimana Kepribadian Dan Pemberdayaan Psikologi Meningkatkan Prilaku Proaktif Karyawan Start-Up*. Jurnal Psikologi Insight. Vol. 3, No.1, April 2014, Hal:50

untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan anggota yang lain yang menjadi perhatiannya. Namun sejauh mana karyawan mengenal dan mencerminkan keterkaitan pada perusahaan sehingga akan memiliki korayits. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung akan melihat dirinya sebagai anggota yang sejati dalam perusahaan tersebut.

Luthas (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah berusaha menempatkan dirinya dengan baik dan bekerja keras serta berkomitmen setia kepada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang kuat pada setiap karyawan maka akan menumbuhkan semangat dalam bekerja serta memberikan totalitas atas kemampuannya untuk perusahaan. Hal inilah yang kemudian akan membentuk iklim kerja yang kondusif pada suatu organisasi perusahaan, sehingga tujuan atau visi dan misi perusahaan dapat segera tercapai.⁸

Dalam komitmen organisasi terdapat unsur kesetiaan terhadap perusahaan, keterlibatan terhadap pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Komitmen sama halnya dengan tanggung jawab, dengan demikian komitmen seorang pemimpin ialah terkait dengan penyerahan wewenang. Komitmen dalam pencapaian visi, dan misi sangat diperlukan bagi setiap karyawan dalam perusahaan.

⁸ Citra, purwadi, hakim. *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (Bt) Kc Malan*. FALAH Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 3, No.2, Agustus 2018. Hal 27.

QS. Fussilat Ayat 30

إِنَّ الدِّينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.” (QS. Fussilat Ayat 30)⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa kita esti menetapkan pendirian dengan menetapkan pendirian denan memegang teguh, tidak di lepaskan lagi. Teguh pendirian ialah tegak lurus, teguh dengan pendirian. Tidak bergeser, tidak beranjak. Tidak dapat di condongkan kekiri dan kekanan, tidak dapat di mundurkan kebelakang atau dimajukan kemuka, dengan arti keluar dari tempat berdiri itu.¹⁰

Pada dasarnya bank harus memiliki kualitas pelayanan yang baik, ini di karenakan persaingan yang semakin ketat sehingga peningkatan pelayanan dan menjamin kualitas pelayanan adalah hal yang Wajib di lakukan demi mempertahankan eksistensi, bank juga harus memiliki ketepatan waktu dan efktifitasa yang tinggi dalam pelayanan. Hal ini harus di tunjang oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan dan keterampilan.

⁹ Lihat Qs, Fushilat: 30

¹⁰ Hamka, *tafsir al azhar jilid 8*, singapura, pustaka nasional Pte Ltd, 2003. hlm 6456

Salah satu bank yang memiliki kualitas pelayanan yang baik adalah PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Bank BTN merupakan badan usaha milik negara yang berbentuk perseroan dan juga mengurus bidang jasa keuangan perbankan.¹¹ Melihat lebih dalam mengenai sejarah bank BTN pada tahun 1974 Bank BTN ditunjuk oleh pemerintah sebagai satu-satunya bank penyalur KPR. Hal ini dimanfaatkan bank untuk memusatkan pelayanan pada masyarakat golongan menengah kebawah.¹²

Selanjutnya di tahun 2002 Bank BTN di tunjuk sebagai perusahaan bank penyedia layanan pembiayaan rumah komersil dengan pinjaman tanpa subsidi. Selain itu juga, Bank BTN memiliki visi “ *menjadi bank yang terdepan dalam pembiayaan perumahan* ”¹³. Hal ini tidak lepas dari sejarah bank BTN sebagai bank penyedia layanan KPR dan pembiayaan rumah komersil.

Bank Tabungan Negara sebagai Bank yang unggul dalam bidang kredit perumahan rakyat mampu bersaing dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Hal ini di buktikan dengan beberapa penghargaan yang di dapat oleh Bank Tabungan Negara antara lain :

Tabel 1.1
Penghargaan PT. Bank Tabungan Negara

Tahun	Penghargaan
2016	<i>The Asset Corporate Awards</i> untuk kategori <i>Platinum Award – Excellence in Corporate Governance and Investor Relations.</i>

¹¹ <https://www.btn.co.id/id/Tentang-Kami>(diakses . tanggal 21 november 2020. Pukul 16.00)

¹² https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Tabungan_Negara (diakses. Tanggal 21 november 2020. Pukul 16.00)

¹³ *Lo.cit*

Tahun	Penghargaan
2017	<i>The Asset Corporate Awards untuk kategori Gold Award – Excellence in Corporate Governance and Investor Relations.</i>
2018	meraih peringkat pertama untuk kategori <i>The Best Good Corporate Governance</i> atau Tata Kelola Perusahaan Terbaik BUMN Terbuka dalam ajang Anugerah BUMN
2020	<i>TOP Brand Award 2020</i> sebagai KPR Pilihan Milenial untuk kategori KPR.
2020	<i>TOP 3 ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS)</i>

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara

Penghargaan yang di capai pada 2016 merupakan penghargaan di bidang tata kelola perusahaan terbaik di Asia. Prestasi ini juga berlanjut pada tahun 2017 di mana PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk bersaing dengan beberapa perusahaan besar di Cina, Hong Kong, dan Thailand serta negara Asia lainnya Termasuk juga perusahaan Perbankan di Indonesia

Pada Tahun 2018 PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk meraih peringkat pertama dalam kategori *The Best Good Corporate Governance*. Di mana penghargaan ini di berikan untuk perusahaan dengan tata kelola juga kinerja manajerial dan karyawan terbaik mengalahkan Bank Rakyat Indonesia(BRI), Bank Mandiri, Bank Negara Indonesia (BNI)

Dan pada Tahun 2020 PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk mendapatkan gelar top Brand Award 2020 sebagai KPR Pilihan Milenial untuk kategori KPR mengalahkan BCA, Mandiri, Permata, CIMB, BNI,BRI, dimana dalam dalam pemilihan ini melakukan survey dengan

jumlah responden sebanyak 5000 responden dengan kriteria usia 18-35 tahun, hal ini dapat menjadi acuan kenapa PT. Bni menjadi bank yang unggul dalam hal penyediaan KPR

Juga pada tahun 2020 PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk mendapatkan TOP 3 ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS). Ini di berikan kepada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk di karenakan Tata kelola serta kinerja karyawan yang baik.

Salah satu cabang PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang. peneliti tertarik menjadikan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang sebagai tempat penelitian di karenakan memiliki kinerja yang baik, berbagai penghargaan yang di dapat antara lain :

Tabel 1.2
Pencapaian PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang

Tahun	Pencapaian
2014	Juara nasional <i>best front liner award</i> kategori <i>security</i>
2017	Juara 2 nasional <i>best front liner award</i> kategori <i>teller service</i>
2017	Juara nasional <i>best front liner award</i> kategori <i>security</i>
2018	Juara 2 nasional <i>best front liner award</i> kategori <i>financing service</i>

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang

Pencapaian yang di dapatkan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang dikarenakan kualitas pelayanan

yang baik yang di dapat dari sumber daya manusia yang di miliki bank itu sendiri.”

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari ketiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.3

Rasearch Gap Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian
Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	Terapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	1. Murni rahmawati, kristin juita 2. Roy Johan Agung dkk
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	1. Joko Pramono

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh murni rahnawati, Kristin Juita Dan Roy Johan Agung dkk, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Joko Pranomo, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Rasearch Gap Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Judul penelitian	Hasil penelitian	Penelitian
Pengaruh	Terdapat pengaruh positif	1. Adriansyah, ade

Judul penelitian	Hasil penelitian	Penelitian
pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan	antara pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan	irma suryani 2. Fatchur Rohman dkk
	Tidak terdapat pengaruh antara pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan	1. Rohsita Amalyah Rasyid

Sumber : di kumpulkan dari berbagai sumber 2020

Pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Adriansyah, Ade Irma Suryani Dan Fatchur Rohman Dkk, menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roshita Amalyah Rasyid, yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.5

***Research Gap* Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Judul penelitian	Hasil penelitian	Peneliti
pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Terhadap pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	1. Murni rahmawati, kristin juita 2. Afni can, yasri
	Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	1. Pingkan Marsoit dkk

Sumber : di kumpulkan dari berbagai sumber 2020

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh murni rahmawati, kristin juita, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan

dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh pinkan marsoit dkk, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan juga *reserch gap* maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan yang di tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kineja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen oerganisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar dari topik, serta keterbatasan yang ada, maka penulis perlu membuat batasan masalah, pembatasan tersebut hanya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.

1.5 Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian di harapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan penelitian khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Bagi akademis dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu ekonomi, melalui pendekatan dan cakupan variabel yang digunakan, terutama yang berhubungan dengan hal-hal yang berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan suatu penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Pihak Pengelola

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan juga kebijakan

perusahaan khususnya dalam menciptakan dan meningkatkan pelayanan dan kinerja pada karyawan secara baik dan efisien.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika ini sangat berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini mengkaji teori yang di gunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan juga menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya dengan menggunakan teori yang telah di kaji dan juga dari penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan settingan penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengajuan hipotesis), dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang di gunakan), hasil pengajuan hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang di dukung dan mana yang tidak di dukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan yang telah dilakukan dan saranan bagi penelitian yang di lakukan dan juga saran bagi penelitian yang akan datang.