

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini merupakan masa dimana pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan yang cukup pesat mengakibatkan dunia bisnis ikut juga berkembang dengan cepat. Dengan demikian perusahaan atau organisasi dituntut untuk terus melakukan pembaharuan dalam segala aspek yang ada guna menunjang perubahan dan perkembangan perusahaan agar dapat terus ikut serta dalam persaingan. Pembaharuan yang dilakukan perusahaan dapat dimulai dengan mengolaborasikan segala perkembangan iptek yang ada dengan sarana prasarana perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Tetapi untuk melakukan perubahan tidak hanya dalam segi fisik saja yang harus dipersiapkan melainkan ada hal lain yang sangat penting untuk diperhatikan dimana, hal ini yang mampu memberikan perubahan yang besar bagi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi elemen yang paling penting pada perusahaan karena sumber daya manusia menjadi salah satu agen penciptaan visi perusahaan serta agen yang menjalankan misi dalam tercapainya visi yang telah ditentukan sebelumnya. Sumber daya manusia juga berperan dalam menjalankan segala usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan guna mencapai tujuan. Maka dari itu keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari campur tangan sumber daya manusia yang ada.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut bukan hanya ditunjang oleh keberadaan sumber daya manusia biasa, tetapi harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas, semakin berkualitasnya sumber daya manusia maka semakin besar juga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Dengan kontribusi penuh yang diberikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan peningkatan kinerja pada perusahaan tersebut. Dimana kinerja merupakan salah satu elemen terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Seperti yang telah kita ketahui bahwa kinerja merupakan salah satu *output* yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan oleh

karyawan pada perusahaan dan digunakan sebagai salah satu indikator dalam menilai keberhasilan perusahaan. Kinerja dalam tingkatan baik buruknya yang dihasilkan juga bergantung kepada kemampuan yang dapat diberikan oleh karyawan itu sendiri atau dengan kata lain semakin tingginya tingkat kinerja seseorang maka tinggi juga tingkat produktivitasnya dalam perusahaan, sebaliknya jika rendahnya tingkat kinerja seseorang maka rendah pula tingkat produktivitasnya dalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan serta kinerja yang tinggi demi keberhasilan.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik tentu memerlukan peran pemimpin didalamnya. Pemimpin disini berfungsi sebagai penggerak, pengelola, pengatur para karyawannya dalam melakukan pekerjaan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya pada perusahaan. Perusahaan memerlukan pemimpin yang dapat mengembangkan semangat diantara bawahannya dengan menggunakan karakteristik kepribadian, memiliki pengaruh yang tinggi dan visi yang diperluas yang mengarahkan pada pemanfaatan talenta serta upaya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang ada, terdapat salah satu gaya kepemimpinan yang dapat digunakan seorang pemimpin yang dipercaya dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional telah mendapatkan popularitas luas di kalangan peneliti di masa lalu karena sifat dan pendekatan terhadap pengikutnya lebih mendukung dan memotivasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya (Rao & Kareem Abdul, 2015). Perilaku kepemimpinan transformasional mewakili bentuk yang paling aktif dan efektif dari gaya kepemimpinan yang ada, kepemimpinan ini merupakan suatu bentuk di mana para pemimpin terlibat erat dengan karyawan, memotivasi mereka untuk melakukan hal-hal di luar perjanjian transaksional mereka (Camps & Rodríguez, 2011). Konsep dari gaya kepemimpinan ini ialah pemimpin yang memberdayakan setiap karyawannya melalui pendekatan serta perhatian yang dilakukan untuk menarik simpati mereka dalam melakukan perubahan bagi keberlangsungan pencapaian

perusahaan. Dari gaya kepemimpinan ini pula akan menimbulkan sikap kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpinnya sehingga dengan sukarela memberikan yang terbaik pada perusahaan serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran karyawan akan kebutuhan mereka untuk tumbuh, memvalidasi ekspresi diri mereka, dan memotivasi mereka untuk tampil di level baru dan lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional mempengaruhi harapan bawahannya, mengubah keyakinan mereka dan nilai-nilai, serta mengangkatnya dalam hierarki kebutuhan (Vigoda-Gadot, 2007). Dengan demikian maka kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. hal ini juga dapat dibuktikan atau diperkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan seperti pada penelitian yang dilakukan (Sardi, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. (Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dan pada penelitian (Pradhanawati, N, & Si, 2012) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan masih banyak penelitian lainnya yang menghasilkan pengaruh yang serupa.

Selain daripada kepemimpinan transformasional ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan. *Employee engagement* merupakan sebuah sikap yang ditimbulkan oleh karyawan dalam dirinya dimana dia merasa terikat dan menjadi bagian terpenting dalam perusahaan sehingga menghasilkan sikap positif dalam pekerjaan dan mau untuk berkontribusi penuh didalamnya.

Kingsley dan Associates (2008) mengatakan *employee engagement* adalah sikap positif seorang pegawai dan perusahaan seperti diantaranya sebuah komitmen, keterlibatan, dan keterikatan terhadap nilai budaya serta bentuk pencapaian untuk keberhasilan perusahaan. *Engagement* menunjukkan kepuasan yang didalamnya terdapat gabungan persepsi secara satu kesatuan yang akan

menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas. *Employee engagement* telah dianggap menjadi suatu pengantar kesuksesan bisnis atau faktor dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu Keterlibatan karyawan dianggap sebagai elemen yang berpotensi memengaruhi keberlanjutan di perusahaan, Maka *employee engagement* itu merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan serta keberhasilan perusahaan yang diinginkan.

Pada penelitian ini penulis memilih PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung sebagai objek penelitian, yang dimana PT Kimia Farma adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dalam bidang farmasi pertama dan terkemuka di Indonesia, perusahaan ini memiliki berbagai cabang produksi di berbagai tempat seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Medan, Bali, dan Jawa Timur. Pada kantor PT Kimia Farma plant Bandung dikhususkan sebagai pabrik produksi pada bidang obat-obatan dan obat tradisional. Selain berbagai pabrik produksi yang tersebar di beberapa daerah PT Kimia Farma juga telah memiliki beberapa anak perusahaan dan bisnis ritel lainnya. Seperti yang telah diketahui bahwa sebagai perusahaan besar dan terkemuka di Indonesia sudah seharusnya perusahaan memiliki kinerja yang bagus demi menunjang keberhasilan selanjutnya. Kinerja disini merupakan prestasi atau hasil kerja para karyawan yang diberikan kepada perusahaan dan tentunya karyawan dituntut untuk memberikan kinerja atas pekerjaan yang dilakukannya dalam bentuk kinerja yang baik.

Gambar 1. 1



Sumber: *Bagian personalia/sdm PT Kimia Farma*

Peneliti melakukan survei awal pada perusahaan dan mendapatkan data kinerja seluruh karyawan tahun 2019 dari bagian personalia atau sumber daya manusia yang telah peneliti olah terlebih dahulu sebelumnya seperti pada gambar grafik diatas. Grafik diatas menunjukkan bahwa pada PT Kimia Farma Plant Bandung terdapat tiga bagian status pekerja di perusahaan yaitu manajer atau supervisor, pelaksana dan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Berdasarkan data tersebut terlihat selama 2019 kinerja karyawan berstatus pelaksana dan PKWT yang mendapatkan nilai “sangat baik” jumlahnya masih lebih kecil jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai “baik”, pada status pekerja sebagai manajer atau supervisor nilai “sangat baik” sebesar 40,48% dan nilai “baik” 59,52%, karyawan sebagai pelaksana terlihat jumlah dengan nilai “sangat baik” hanya 17,31% dan nilai “baik” lebih besar sebanyak 76,28%, dan pada status pekerja PKWT karyawan dengan nilai “sangat baik” sebesar 3,22% dan yang bernilai “baik” 83,87%. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa kinerja karyawan masih banyak yang mendapatkan nilai “baik” dibandingkan dengan “sangat baik”, ini dapat menjadi satu masalah atau bahan evaluasi bagi perusahaan yang dimana target perusahaan yaitu seluruh kinerja karyawan seharusnya lebih banyak mendapatkan nilai sangat baik tetapi realitanya tidak, walaupun nilai “baik” tidak dikategorikan sebagai hal yang buruk tetapi target perusahaan yaitu memiliki seluruh karyawan dengan kinerja yang sangat baik demi menunjang keberhasilan perusahaan kedepannya maka, kinerja karyawan di perusahaan tersebut perlu untuk ditingkatkan kembali.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan tersebut yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang kini diterapkan oleh para pemimpin perusahaan mungkin saja kurang tepat, yang dimana pemimpin tidak menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan sehingga tidak dapat mentransformasikan visi atau tujuan perusahaan dengan benar kepada bawahannya yang mengakibatkan tidak ada keinginan dari karyawan untuk mengikuti pemimpinnya. Kepemimpinan transformasional disini yaitu kepemimpinan yang mampu menyampaikan visinya dengan jelas kepada karyawan, memiliki rasa kepedulian tinggi terhadap karyawan

dan melibatkan karyawan menjadi bagian penting pada perusahaan dengan demikian dapat meningkatkan kesadaran dan memotivasi karyawan untuk tumbuh dan berkembang di perusahaan.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kurangnya rasa *employee engagement* atau keterikatan karyawan dalam dirinya. Keterikatan karyawan yaitu sikap yang ditimbulkan karyawan dimana dirinya merasa menjadi bagian terpenting dan merasa terikat pada perusahaan sehingga dirinya menimbulkan sikap-sikap positif seperti disiplin, semangat bekerja, dan mau untuk berkontribusi penuh untuk karyawan.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absen Seluruh Karyawan tahun 2019

No	Keterangan	Jumlah Tahun 2019 (Hari)	Persentase (%)
1.	Cuti	803	26,4%
2.	Cuti Hamil	115	3,78%
3.	Cuti Mendadak	1300	42,75%
4.	Izin	47	1,54%
5.	Izin Dokter	470	15,45%
6.	Sakit	100	3,29%
7.	Alfa	0	0%
8.	Terlambat Datang	179	5,9%
9.	Dinas Luar	27	0,89%
Jumlah		3041	100%

Sumber: Bagian personalia/sdm PT Kimia Farma

Pada tabel 1.1 tersebut terdapat data rekapitulasi absen seluruh karyawan pada tahun 2019, pada data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat datang pada waktu bekerja, disana menunjukkan bahwa masih adanya sikap yang kurang disiplin yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaannya maka masih ada sebagian karyawan yang belum memiliki rasa keterikatan pada perusahaan. Dengan terlambatnya karyawan datang ke kantor menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki manajemen waktu yang baik dan tidak adanya rasa semangat yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, sehingga dengan keterlambatan tersebut akan mengurangi efisiensi dalam pengerjaan tugas yang harus dilakukan oleh dirinya di tempat kerja.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan, terdapat identifikasi masalah yang dibuat oleh penulis yang nantinya dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Masih ada sebagian karyawan yang tidak disiplin
2. Penilaian kinerja karyawan masih ada yang memiliki nilai “cukup baik”
3. Hasil penilaian kinerja karyawan dengan kategori “sangat baik” jumlahnya masih dibawah target
4. Hubungan pemimpin dengan karyawan dapat dikatakan belum sepenuhnya bekerja sama dengan baik sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya baik.

C. Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang yang penulis sudah uraikan diatas dapat ditemukan beberapa masalah yang diambil sebagai rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan maka tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang akan dilakukan yaitu diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu mengembang, memperkaya, dan melengkapi ilmu mengenai manajemen terkhususnya yaitu Sumber Daya Manusia, serta dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *employee engagement*, kepemimpinan transformasional serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tambahan untuk mengidentifikasi upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional serta diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau evaluasi untuk mengatasi masalah kinerja di perusahaan kedepannya.

b. Bagi Peneliti

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini yaitu dapat menambah wawasan serta pengalaman dalam membuat sebuah karya tulis dan sebuah penelitian serta dapat menambah ilmu yang belum sempat diketahui mengenai *employee engagement*, kepemimpinan transformasional dan kinerja.

c. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi baru untuk mahasiswa selanjutnya dalam membuat sebuah karya tulis atau sebuah penelitian terkhususnya pada bidang pengaruh *employee engagement* dan kepemimpinan transformasional terhadap sebuah kinerja karyawan.

F. Kerangka Berpikir Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mencerminkan sikap optimis dan percaya diri tinggi pada diri pemimpin untuk mengekspresikan dan mendorong karyawan melihat suatu organisasi menjadi lebih bermakna, dan memberikan kontribusi dirinya untuk karyawan agar dapat memahami pekerjaan mereka terhadap pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional akan mendiskusikan dengan karyawan mengenai peran mereka untuk membawa kesuksesan suatu organisasi sehingga hal tersebut dapat menginspirasi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepemimpinan ini juga memiliki cara berkomunikasi yang sangat menarik dimana dapat menyampaikan visi masa depan organisasi dan menunjukkan keyakinan pada kemampuan pengikutnya bahwa mereka mampu dan harus berkontribusi demi terealisasinya visi yang disampaikan ini, sehingga dalam prosesnya pun kepemimpinan ini akan mendorong stimulasi intelektual para karyawannya, memberikan peluang untuk pengembangannya, dan mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dengan menunjukkan harapan yang tinggi pemimpin transformasional juga membantu mengembangkan

komitmen dan dedikasi karyawan dalam pekerjaan mereka. Maka dari itu karyawan akan merasakan keyakinan dan percaya terhadap pemimpinnya sehingga dengan sukarela mengikuti nilai-nilai yang diterapkannya dan mau untuk berkontribusi penuh terhadap organisasi yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

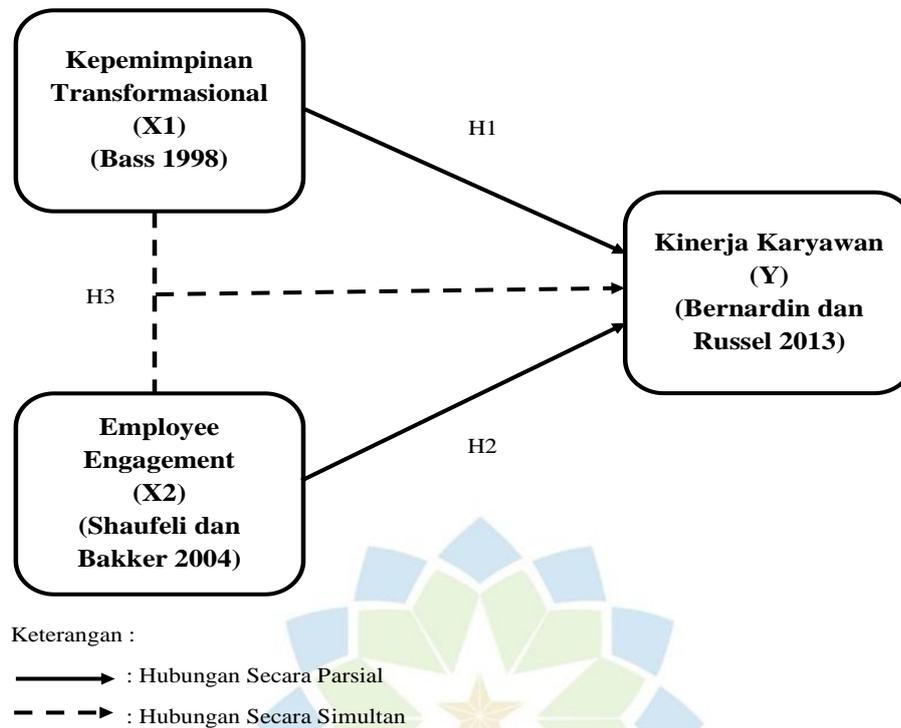
2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement atau yang disebut keterikatan karyawan merupakan perasaan yang muncul dari seorang karyawan dimana dirinya merasa terikat dengan perusahaan dan menjadi bagian penting didalamnya. Dengan perasaan terikat dan menjadi bagian penting tersebut membuat dirinya menunjukkan sikap positif seperti semangat dalam bekerja, bersedia untuk berkontribusi penuh dalam perusahaan, berusaha melakukan hal-hal apapun yang terbaik dan maksimal dalam setiap pekerjaannya dan tentunya akan menunjukkan sikap loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Sikap-sikap positif tersebut tentunya akan membawa hal dan kesan positif pada lingkungan pekerjaan sehingga akan menimbulkan kinerja yang tinggi pada karyawan. Di tingkat organisasi, penelitian tentang keterikatan karyawan secara konsisten menemukan hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja yang rasional. Satu studi dari 65 perusahaan menemukan nilai pemegang saham untuk perusahaan di 25% teratas memiliki indeks keterikatan karyawan yang lebih banyak dua kali lipat dari perusahaan di bawah 25% (Macey et al., 2009), sementara studi lain dari 125 organisasi menemukan korelasi yang signifikan secara statistik antara keterikatan karyawan dan berbagai hasil termasuk profitabilitas, insiden produktivitas, dan keselamatan (Harter, Schmidt, Killham, & Asplund, 2006). Selain itu beberapa peneliti berpendapat bahwa keterikatan karyawan cenderung menghasilkan perilaku kerja yang termotivasi dan, sebagai hasilnya yaitu dapat meningkatkan kinerja (Inceoglu & Fleck, 2010).

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang menggunakan kharismatik yang dimilikinya berupa

pendekatan serta perhatian dengan karyawan sehingga, menimbulkan rasa kepercayaan karyawan untuk mengikuti nilai-nilai yang diterapkan mengakibatkan karyawan mau untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja. *Employee engagement* merupakan rasa keterikatan yang dimiliki karyawan dimana dirinya merasa menjadi bagian penting di perusahaan tempatnya bekerja serta merasa memiliki motivasi karna keterikatan tersebut yang berdampak positif dalam bekerja seperti semangat dan rasa keinginan untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan sehingga kinerja pun secara otomatis akan ikut meningkat. Kepemimpinan transformasional secara tidak langsung juga dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan atau *employee engagement* dimana dengan kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawannya untuk melakukan hal positif bagi perkembangan dirinya, peduli terhadap karyawannya, selalu memperhatikan kebutuhan karyawan dan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan penting di perusahaan maka dengan sikap-sikap yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional tersebut akan timbul rasa keterikatan yang dimiliki karyawan, dimana dirinya merasa dianggap dan menjadi bagian terpenting dalam perusahaan. *Employee engagement* dan kepemimpinan transformasional sama sama menghasilkan sikap positif bagi karyawan dimana keduanya sama-sama menimbulkan rasa keinginan untuk berkontribusi lebih pada perusahaan sehingga keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2020

Gambar 1. 2
Kerangka Berpikir

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan dasar atau dugaan sementara terhadap suatu permasalahan penelitian yang masih bersifat praduga sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Dari kerangka berpikir yang telah diuraikan dan digambarkan oleh penulis diatas maka muncul beberapa hipotesis penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.
2. H2: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.
3. H3: Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Persero Tbk Plant Bandung.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1.	Mariza Duma Putri, Dewi K. Soedarsono (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsiaga	Kepemimpinan Transformasional (X1), <i>Employee Engagement</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan namun tidak signifikan, Sedangkan <i>Employee engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variable yang sama yaitu Kepemimpinan Transformasional, <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja	Perbedaan terletak pada objek penelitian

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
2.	Susi A. Rahayu, Emma Surahman (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Individual Karyawan Instalasi Farmasi	Kepemimpinan (X1), <i>Employee Engagement</i> (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja	Perbedaan terletak pada salah satu variabel yaitu kepemimpinan dan perbedaan pada objek penelitian
3.	Ujang Wawan Sam Adinata (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi masing-	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja	Perbedaan terletak pada dua variabel yaitu Motivasi dan Budaya Organisasi dan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
		terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung		masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja		perbedaan pada objek penelitian
4.	Endri Sukmana, Gede Adyana Sudibia (2015)	Pengaruh Kepmimpinan Transformasional, Motivasi, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Burnout (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan Burnout berpengaruh negatif	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Tranformasional dan Kinerja	Perbedaan terletak pada dua variabel yaitu Motivasi dan Burnout serta perbedaan pada objek penelitian

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
				signifikan terhadap Kinerja		
5.	Agustina Ritawati (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya	Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (Y2).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Tranformasional dan Kinerja	Perbedaan terletak pada dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja serta perbedaan objek penelitian

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
6.	Jagarin Pane, Sih Darmi Astuti (2006)	Pengaruh Budaya Organisa Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada kantor Telkom Divre IV di Semarang)	Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kompensasi (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan variabel yang sama yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja	Perbedaan pada dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi serta perbedaan pada objek penelitian
7.	Ida Bagus Putu Aditya (2016)	Analisis Pengaruh <i>Employee</i> <i>Engagement</i> dan	<i>Employee</i> <i>Engagement</i> (X1),	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Employee</i>	Perbedaan pada salah satu variabel yaitu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
		<i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi kasus pada PT INTI (Persero))	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2), Kinerja (Y)	signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja, dan ada pengaruh yang signifikan juga antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja.	<i>Engagement</i> dan Kinerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan perbedaan pada objek penelitian
8.	Kankan Sopyan, Eeng Ahman (2015)	Pengaruh Budaya OrganisasiKepuas an Kerja, dan Keterikatan Karyawan (<i>Employee</i>	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Employee Engagement</i> (X3), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisa Tingkat Kepuasan Kerja dan Tingkat Keterikatan Karyawan berpengaruh positif	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja	Perbedaan pada dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja serta perbedaan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
		<i>Engagement</i>) terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi		terhadap Kinerja Karyawan		pada objek penelitian
9.	Nurfajar, M. Syafiq Marzuqi, dan Nika Rohmayati (2018)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja	<i>Employee Engagement</i> (X1), Efikasi Diri (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh terhadap Kinerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja	Perbedaan pada salah satu variabel yaitu Efikasi Diri dan

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
		Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten		Karyawan sedangkan Efikasi Diri tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan		perbedaan pada objek penelitian
10.	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata	<i>Employee Engagement (X), Kinerja (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i> dan kinerja	Perbedaan pada objek penelitian