

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern sekarang ini perubahan didalam perusahaan selalu berubah dengan sangat cepat dengan berbagai macam-macam tantangan yang ada didalam perusahaan. Untuk dapat mengimbangi hal tersebut perusahaan harus memiliki strategi-strategi perencanaan yang tepat demi dapat bersaing dan maju dari perusahaan yang lain. Strategi-strategi perencanaan tersebut tidak terlepas dari sistem manajemen dan peran pemimpin untuk bisa mengatur dan mengawasi perkembangan perusahaan atau organisasinya, sehingga organisasi yang dikendalikan bisa berkembang dengan baik.

Dalam mengatur anggota atau tenaga kerja, organisasi dapat mengorganisir melalui sistem manajemen sumber daya manusia atau dengan sebutan lain didalam masing-masing organisasi dengan makna yang sama. Manajemen sumber daya manusia disingkat menjadi MSDM adalah suatu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama didalam perusahaan menjadi maksimal. Salah satu yang menjadi hal pentingnya dibentuk bagian sumber daya manusia ini adalah untuk menyediakan anggota organisasi yang berkualitas serta mempunyai komitmen pada organisasi sehingga perusahaan dapat bekerja dan

menjalankan program-program yang telah dibuat sehingga dapat tercapai tujuan bersama-sama.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan porsi pekerjaan masing-masing individu dengan tujuan yang tepat sehingga mencapai tujuan bersama-sama sehingga perusahaan dapat berkembang dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi hasil kinerja bawahannya serta mempengaruhi komitmen untuk para anggota, hubungan pemimpin dengan bawahannya terjalin baik atau setidaknya bisa dilihat dari segi komunikasi ataupun perilaku.

Pemimpin secara aktif mempunyai tugas untuk memantau perilaku bawahannya terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang dimiliki masing-masing individu dan memberikan sanksi atau teguran jika individu tersebut melakukan sebuah kesalahan dalam pekerjaannya. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) yang berbeda-beda yang tentunya *Leadership Style* tersebut akan berpengaruh kepada keefektifan organisasi dan berpengaruh kepada anggota-anggota perusahaan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Pemimpin selain melakukan pengawasan kinerja bawahannya juga memberikan fasilitas agar kualitas kemampuan masing-masing individu terus berkembang tentu akan berpengaruh kepada peningkatan perusahaan. *Leadership Style* dan *Organizational Commitment* mempunyai hubungan dalam hasil kinerja dari masing-masing individu, dapat menciptakan kesetiaan anggota terhadap organisasinya.

Gaya Kepemimpinan (*Leadership style*) yang diterapkan para pemimpin dalam organisasi sangat penting berkaitan dengan komitmen organisasi para anggota terhadap organisasi. Sehingga dengan memiliki pekerjaan yang loyal maka akan mempermudah organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan sangat besar dalam perkembangan organisasi dan untuk para anggota agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan, Gaya Kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang meningkat dalam kinerja anggota dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya.

Hasibuan (2016:171) mengemukakan tiga dimensi *leadership style* yaitu kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*), kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*), kepemimpinan partisipatif (*Participatory Leadership*). Gaya kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*) dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap dirinya orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut. Kepemimpinan demokrasi (*Democratic Leadership*) adalah kepemimpinan mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan partisipatif (*Participatory Leadership*) ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

Komitmen Organisasi (*Organizational commitment*) merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana individu mempunyai

keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan tenaga dan pikirannya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasinya. Dalam hal tersebut membuat individu berharap menjadi anggota dan bagian dari organisasinya agar dapat merealisasikan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Komitmen merupakan sebuah hal yang membuat anggota organisasi untuk tetap tinggal dan mengabdikan dirinya untuk sebuah organisasi dan mengerjakan segala tugas-tugas organisasi dengan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan berbagai masalah yang berdatangan tidak akan membuat perusahaan hancur apabila para anggota memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi kepada organisasinya, anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan menumbuhkan rasa empati dalam menjalankan roda keorganisasiannya, tidak meninggalkan organisasi meski ada sebuah permasalahan dan berusaha membantu menyelesaikan permasalahan yang ada. Selain itu Komitmen Organisasi merupakan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas anggota dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Luthans (2006) komitmen dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu komitmen normative (*Normative Commitment*), komitmen afektif (*Affective Commitment*) dan komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*). Komitmen normatif (*Normative Commitment*) menggambarkan perasaan keterkaitan untuk

terus berada didalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif (*Affective Commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan diorganisasi. Anggota organisasi dengan *Affective Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Ketiga dimensi Komitmen Organisasi tersebut dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan kualitas kinerja anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk membantu memperkuat *Organizational Commitment* anggota maka dimensi tersebut diperlukan didalam sebuah organisasi dan memperkuat pendirian anggota didalam organisasi meski organisasi tersebut mempunyai permasalahan, Oleh karena itu ketiga dimensi komitmen perlu menjadi salah satu pilihan untuk diinternalisasikan pada setiap anggota agar mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja atau *performance* merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa

yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai mengarah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas proses perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan mengacu pada kegiatan dan tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan secara efisien dan efektif (Ahmad, Farrukh, & Nazir, 2015).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berikut ini hasil *mini survey* yang dilakukan kepada *survey* yang dilakukan kepada pemimpin atau pemilik spesies coffee Bandung:

Tabel 1.1

Data Hasil Wawancara Awal

| No. | Pertanyaan | Hasil jawaban responden |
|-----|--|--|
| 1. | Sudah berapa lama karyawan yang bekerja dispesiess coffee? | Hampir semua kayawan bekerja selama dua tahun. |
| 2. | Bagaimana pemimpin dalam mengambil sikap kepada karyawan dispesies coffee? | Sikap pemimpin dispesiess coffee, seperti halnya definisi dari pemimpin yaitu dapat mempengaruhi bawahannya, bahwa kepemimpinan diorganisasi ini mampu mempengaruhi orang lain, serta berperilaku baik, tidak mementingkan ego sendiri dan memberi peluang untuk para karyawan |

| | | |
|----|--|--|
| | | untuk berpendapat. |
| 3. | Apabila terdapat masalah didalam perusahaan, sikap seperti apa yang akan anda ambil? | Owner spesiess coffee mengatakan, bahwa ketika ada masalah diperusahaan mengikut sertakan karyawan dalam pemecahan masalah. |
| 4. | Bagaimana sikap karyawan terhadap owner spesiess coffee | Sikap owner spesiess coffee yang friendly terhadap semua karyawan maka kurangnya profesionalitas karyawan kepada owner. |
| 5. | Hal apa yang membuat karyawan bertahan menjadi karyawan spesies coffee? | Owner spesiess coffee mengatakan pendekatan emosional yang membuat karyawan tetap bertahan, dan pemimpin bertindak adil tidak membeda-bedakan para pekerja sesuai tugas masing-masing karyawan. |
| 6. | Bagaimana apabila ada kinerja karyawan yang kurang maksimal? | Jika terjadi permasalahan tersebut maka karyawan diberikan teguran yang sebelumnya dilakukan evaluasi terlebih dahulu mengenai progress kualitas kinerja pegawai. |
| 7. | Apabila <i>planning</i> tidak sesuai target, hal apa yang anda lakukan? | Owner spesiess coffee mengatakan bahwa <i>planning</i> yang dibuat tidak sesuai target, maka pada evalusai yang diadakan pada sebulan sekali akan dibahas secara detail, dan membuat konsep agar target dapat tercapai, dengan melibatkan semua karyawan yang ada. |
| 8. | Apakah masih ada pegawai yang datang tidak tepat | Owner spesiess coffee mengatakan masih ada beberapa orang karyawan |

| | | |
|----|---|---|
| | waktu jam kerja? | yang datang kerja tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan. |
| 9. | Sangsi apa yang diberikan kepada pegawai yang melanggar standar operasional pekerjaan (SOP) | Owner spesiess coffee mengatakan ketika ada karyawan yang melanggar SOP owner hanya memberikan teguran. |

Sumber: pemimpin spesies coffee, diolah peneliti (2020)

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pemilik atau pemimpin di spesies coffee. Merupakan permasalahan yang paling serius dalam usaha berjenis coffee Shope, mengingat persaingan ketat dalam peningkatan kualitas perusahaan. Spesiess coffee merupakan suatu usaha yang menjual berbagai jenis coffee, kedai ini di dirikan pada 14 Maret 2017 di Cipadung Bandung Timur. Spesiess coffee merupakan kedai yang menjual berbagai jenis kopi beserta tehnik pembuatannya. Dalam persaingan usaha yang sangat ketat di era modern sekarang maka pemilik dan sekaligus pemimpin kedai mengedepankan kualitas para pekerja mengingat pekerjaan yang bekerja harus memiliki keahlian khusus dalam pembuatan kopi demi citra rasa tetap terjaga, sehingga mampu bersaing dengan kedai-kedai kopi yang lain. Untuk mencapai hal tersebut dipastikan spesiess coffee harus memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik.

Sudah seharusnya setiap pekerja memiliki komitmen organisasi sebagai penunjang kinerja yang baik. Dimana aspek kinerja karyawan yang dinilai pada coffee Shope ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kehadiran, dan kerjasama dengan rekan pekerja lainnya, sebagai pendukung untuk meningkatkan kinerja

untuk para pekerja dan meningkatkan kualitas pekerja maupun *coffee shop* itu sendiri guna untuk bisa bersaing dengan yang lainnya.

Persaingan yang kuat didalam dunia bisnis maka pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar usaha terus meningkat, tentu dalam memilih gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam menciptakan komitmen untuk para pekerja. Sehingga usaha yang didirikan mampu bersaing dengan yang lainnya, dengan meningkat keahlian pada para karyawan, mengingat barista pada *coffee shop* harus memiliki kemampuan khusus dalam membuat dan meracik kopi, dengan kinerja yang maksimal sesuai harapan bersama untuk mengembangkan kualitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk menelitinya dari latar belakang masalah tersebut dengan memilih judul skripsi sebagai berikut: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINANA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPESIESS COFFEE BANDUNG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja
2. Kurangnya profesionalitas karyawan dalam bekerja
3. kurangnya sangsi tegas terhadap karyawan yang melanggar SOP
(standar operasional pekerjaan)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan spesies coffe Bandung, rumusan ini dapat dikembangkan dalam 3 pertanyaan:

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Spesiess Coffee?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan Spesiess Coffee?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Spesiess Coffee?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mengumpulkan data, mengolah, menganalisa dan menginterpretasikannya untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam memenuhi ujian sidang di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Selain dari pada tujuan yang sudah disebutkan, penelitian ini juga mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Spesies Coffee.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Spesies Coffee.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Spesies Coffee.

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap nanti hasil dari penelitian ini selain berguna untuk peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan khususnya bagi spesies coffee. Beberapa manfaat penelitian yang diharapkan peneliti dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Bagi peneliti dan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.
 - b) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Jurusan Manajemen guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi permasalahan mengenai kinerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya di Spesies Coffe.

F. Kerangka Berfikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2018 : 128) kerangka teoritis merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka teoritis yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang akan diteliti.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*) Terhadap Kinerja Karyawan Spesies Coffee Bandung

Kinerja atau biasa yang disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja dapat mengukur sejauhmana perkembangan yang dilakukan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut George R. Terry (2010) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang tentunya selain untuk perkembangan perusahaan untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya juga untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada didalam organisasi.

Seorang pemimpin yang memimpin sebuah perusahaan tentunya berbeda satu dengan yang lainnya. Gaya bersikap dan bertindak seorang

pemimpin dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin melakukan pekerjaan seperti memberi tugas, memberi perintah, cara menegur kesalahan dan sebagainya. Gaya ini banyak mempengaruhi seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan sangat menentukan bagaimana hasil akhir dari tugas-tugas yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang tersedia.

Dengan demikian, untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang optimal dari karyawan, kinerja yang akan diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi tentunya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yang tepat yang dipilih oleh pemimpin untuk diterapkan diorganisasi. Kaitannya dengan hal tersebut maka seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan memilih gaya kepemimpinan yang tepat agar bawahannya mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mahadin Shaleh (2018) *Organizational Commitment* melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan memandang nilai dan kepentingan perusahaan terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Karyawan melaksanakan pekerjaannya seperti

pekerjaan yang menjadi kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

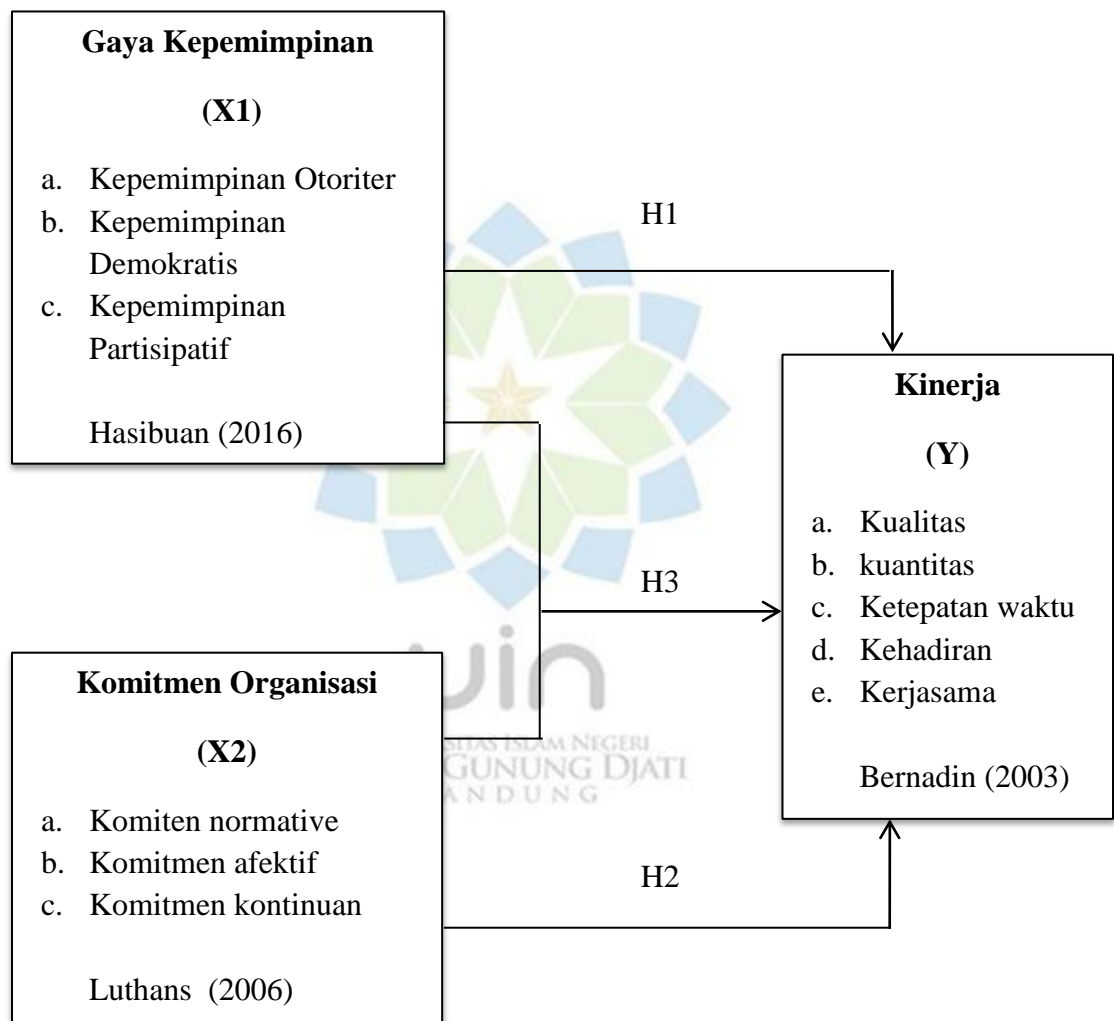
Dengan demikian komitmen organisasi penting bagi seorang karyawan karena memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila seorang karyawan sudah memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya tentunya karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaannya dan akan menganggap organisasi adalah bagian dari dirinya dan akan bekerja sepenuh hati sehingga kinerja pun akan meningkat. Begitu sebaliknya jika komitmen yang dimiliki anggota didalam organisasi rendah maka kinerja anggota pun akan rendah, pekerjaan yang dilakukan oleh anggota tidak semaksimal dari anggota yang memiliki komitmen yang tinggi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*) dan Komitmen

Organisasi (*Organizational Commitment*) Terhadap Kinerja Karyawan

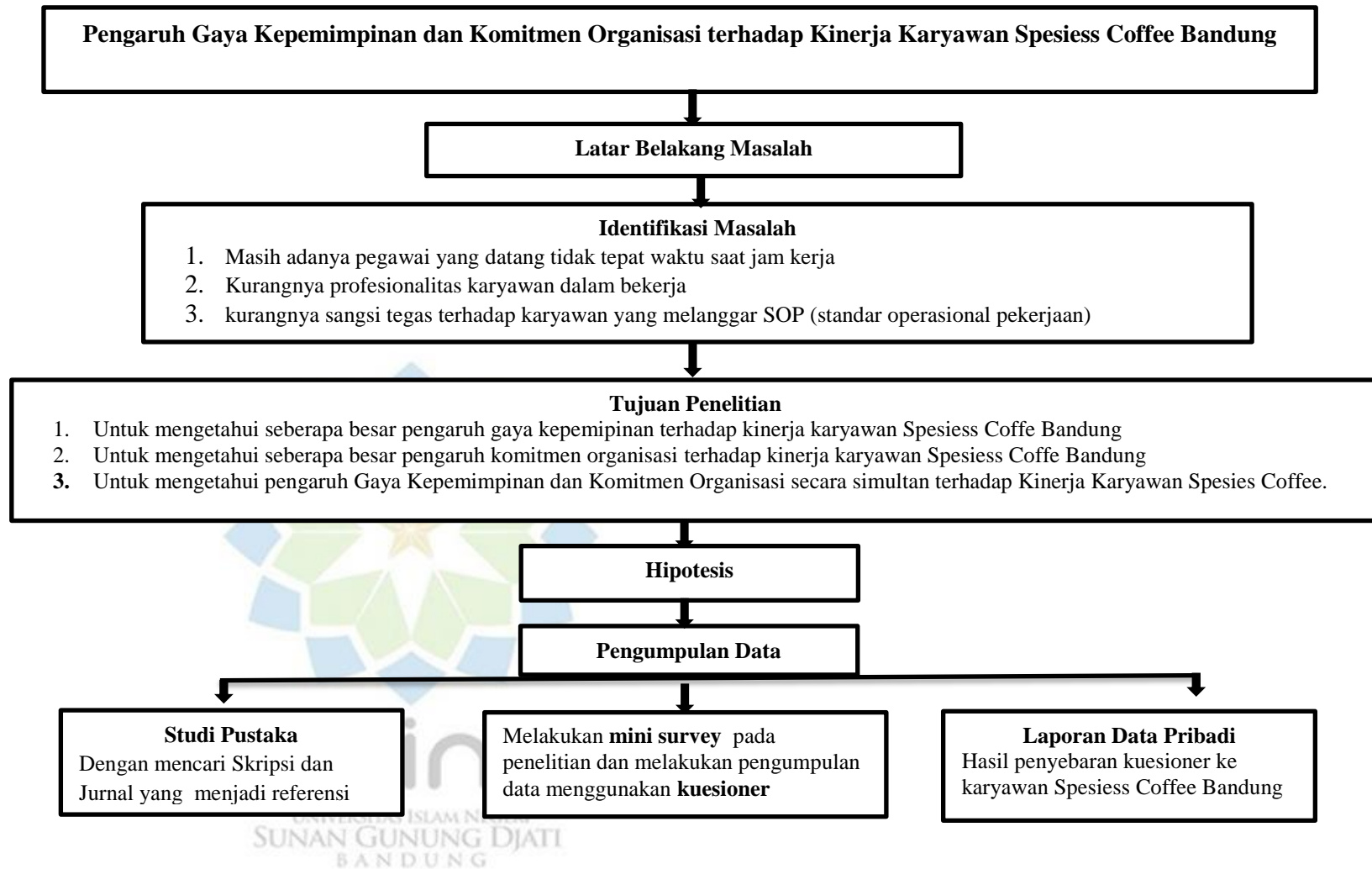
Berdasarkan uraian di atas maka gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Artinya apabila seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi tentunya akan menimbulkan komitmen pada diri karyawan. Dengan komitmen yang tinggi karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi dan akan menganggap organisasi adalah bagian dari dirinya dan anggota akan bekerja dengan sepenuh hati sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

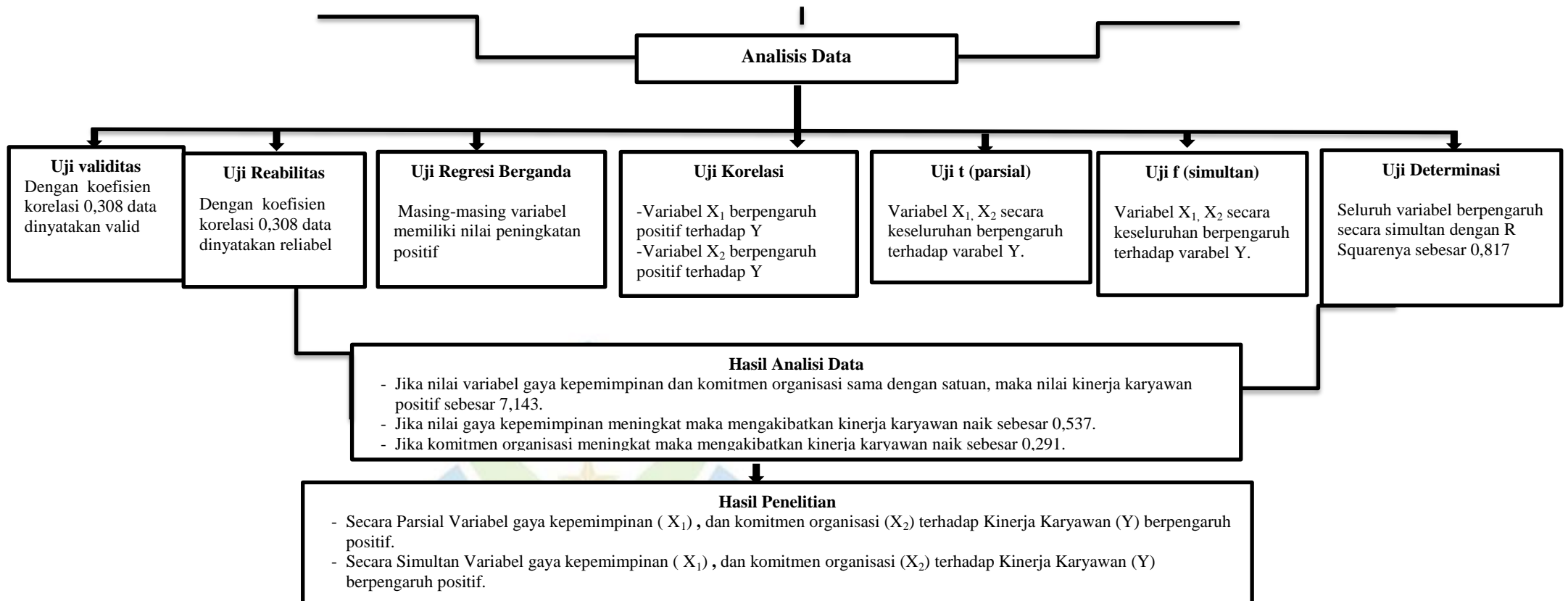
Dari uraian diatas dapat diketahui dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), variabel X2 (Komitmen Organisasi), dan variabel Y(Kinerja Karyawan), adapun gambar tersebut adalah:



Sumber dioleh : oleh peneliti (2020)

Gambar 1.1
Kerangka Teoritis





Sumber: diolah oleh peneliti (2020)

Gambar 1.2
Kerangka Berfikir

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya:

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama peneliti | Judul penelitian | Analisis pembandingan | | Hasil penelitian |
|-----|------------------------------|---|--|---|--|
| | | | Persamaa | perbedaan | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Winayang Dwi Panuntun (2016) | Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja di pt antero makmur kota Jakarta (Skripsi) | Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas | variabel bebas menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Tempat penelitian yang berbeda | Terdapat pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. |
| 2 | Misroni Alamsyah (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada PT. Eka Agency Management Malang (Skripsi) | Menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. | Menggunakan variabel intervening dan tempat penelitian yang berbeda | Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh dalam mengarahkan dan membujuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja seseorang. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|
| | | | | | kinerja karyawan dimediasi budaya organisasi. |
| 3 | Edi Setiawan dan Mardalis (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Skripsi) | Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat | Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan tempat penelitian yang berbeda | Bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi secara positif mempengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. |
| 4 | Fahmi Zulfa Lailatul Fitria (2014) | Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) P3B APP Malang) (Skripsi) | Menggunakan variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat | Tempat penelitian yang berbeda | Secara parsial komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Yunita Sari Nustika, Rini Handayani (2014) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal) | Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. | Tempat penelitian yang berbeda | Bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Andi Ratna Sari Dewi, Dr. Hasniaty (2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju | Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan variabel | Tempat penelitian yang berbeda | Bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara |

| | | | | |
|--|----------|-----------------------------------|--|-------------------------|
| | (jurnal) | kinerja sebagai variabel terikat. | | positif dan signifikan. |
|--|----------|-----------------------------------|--|-------------------------|

Sumber: diolah peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan kembali bahwa penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu diantaranya: variabel dan objek penelitian. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada tabel di atas, terdapat perbedaan variabel dan objek penelitian salah satunya yaitu dalam penelitian Misroni Alamsyah (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada PT. Eka Agency Management Malang. Sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening dan dilakukan di tempat yang berbeda.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran maka dapat diambil hipotesis atau dugaan sementara atas penelitian ini yaitu:

- H1 :Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan spesiess coffee Bandung
- H2 :Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan spesiess coffee.
- H3 :Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan spesiess coffee Bandung.