

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Nugroho, 2016)

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia disutau perusahaan, walaupun sumber daya yang lain telah tersedia maka tidak akan berjalan sesuai yang dicita-citakan. Sehingga sumber daya manusia menjadi asset utama bagi perusahaan. Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas operasional perusahaan. suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi (Nurshiyama, 2018)

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kinerja. Suwatno dan Priansa (2011:196) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Henry Simamora (2014) mengatakan kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan sebuah pekerjaan. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu interaksi pemimpin terhadap karyawan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Faktor ini harus diperhatikan agar karyawan atau pegawai memperoleh kinerja yang maksimal dan tidak berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Gibson (2013) berpendapat bahwa kepemimpinan akan terjadi bila seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaanya tanpa tampak adanya penggunaan kekuatan, walaupun power dimiliki oleh seorang pemimpin, namun pemimpin efektif tidak akan menggunakan paksaan dalam mempengaruhi bawahannya.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk menjalankan semua itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diantaranya komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan (Saputra, 2019)

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup di \suatu organisasi, karena komitmen menunjukkan hasrat karyawan suatu organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi (Fitria, 2014)

Sopiah (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Jadi, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka ia akan bekerja secara maksimal untuk menunjukkan kinerja yang optimal dan akan berusaha untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Karyawan akan mengesampingkan kepentingan pribadinya, agar dapat memenuhi kepentingan organisasinya terlebih dahulu. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan tersebut.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan tentunya tidak saja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, tetapi juga dipengaruhi gaya kepemimpinan, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi dalam memimpin bawahannya. Sebagaimana teori Kartini Kartono (2008) menyatakan indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan melalui perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Selain itu menurut Flippo dalam Setiawan (2009), gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Kinerja karyawan adalah sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama masa bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi yang dimiliki seseorang dapat menunjang keberhasilan kinerja seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan. Meskipun seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik, tetapi tidak didukung oleh motivasi yang besar, maka pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Efektivitasnya pekerjaan tugas seseorang tergantung kepada cara gaya kepemimpinan atau efektifitas yang dibentuk oleh pimpinan perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan bergantung kepada gaya kepemimpinan yang efektif.

Timbulnya perilaku merokok yang akhirnya dianggap sebagai bagian dari gaya hidup dan kebutuhan, membuat munculnya inovasi teknologi dalam hal merokok ini dengan memunculkan jenis rokok baru yang tidak menggunakan tembakau yaitu jenis rokok elektrik atau yang sekarang disebut Vape. Dengan munculnya jenis baru dalam hal merokok ini timbul pula tren baru di berbagai kota di Indonesia yang disebut dengan tren Vape. Istilah Vape sendiri berasal dari kata vapor yang berarti uap dan cara kerja rokok elektrik itu sendiri adalah dengan mengubah bentuk cair / liquid menjadi uap yang dihisap sehingga menyerupai asap seperti sedang merokok tembakau. Adanya tren Vape ini memunculkan pro dan kontra di masyarakat, namun demikian tren ini semakin menyebar luas dan semakin mendapatkan respon positif dari khalayak ramai disebabkan karena Vape sendiri disebut-sebut sebagai salah satu alternatif yang lebih baik untuk mengurangi kebiasaan mengkonsumsi rokok tembakau, walaupun belum ada penelitian yang membuktikan bahwa menggunakan Vape lebih baik daripada merokok tembakau.

Rokok elektrik sudah menjadi fenomena baru dikalangan masyarakat Indonesia. Perkembangan teknologi semakin maju, belakangan ini kita tahu bahwa rokok elektrik sudah mulai diminati oleh masyarakat terutama pada perkembangan gaya hidup dikalangan pria. Saat ini kalangan pria khususnya anak muda sedang ramai memakai Rokok elektrik. Rokok elektrik atau biasa disebut vape. Cara kerja rokok elektrik memang beda dengan rokok tembakau yaitu dengan mengubah cairan (liquid) yang diubah menjadi uap. Sebagian pengguna rokok elektrik berasal dari orang-orang yang memiliki kebiasaan merokok tembakau lalu mereka pindah menjadi penggemar/pengguna vape. Sebagian orang menganggap vape sebagai penolong bagi mereka yang kecanduan rokok tembakau supaya berhenti dari merokok tembakau. Alat ini dipasarkan sebagai alternatif yang lebih aman dari rokok tembakau. Namun selain dipercaya memiliki resiko yang lebih sedikit, para remaja yang menggunakan vape dapat menunjukkan bahwa dirinya selalu mengikuti zaman yang terus berkembang.

Toko atau perusahaan yang menyediakan rokok elektrik atau *e-cigarette* di Jember adalah "PT. PUFF Corner Store Jember". Awal mula berdiri tahun 2013 hanya menjual *e-cigarette* yang berjenis *starter kit* pada awal mulanya, kemudian PT. PUFF

Corner Store Jember mulai menyediakan liquid – liquid lokal hingga liquid internasional. Lambat laun PT. PUFF Corner Store Jember semakin besar dan banyak dikenal oleh orang-orang dan akhirnya menambah koleksi device *e-cigarettenya* dan menambah *home juice* namun dengan versi *premiumnya*.

**Tabel 1.1**  
**Data Volume Penjualan PT. PUFF Corner Store Jember**  
**Tahun 2019**

No	Bulan	Ketersediaan Barang		Barang Terjual	
		Liquid	Device	Liquid	Device
1	Januari	600 Botol	200	450 Botol	80
2	Februari	621 Botol	210	423 Botol	82
3	Maret	742 Botol	208	441 Botol	88
4	April	511 Botol	300	476 Botol	144
5	Mei	632 Botol	340	120 Botol	147
6	Juni	610 Botol	310	200 Botol	149
7	Juli	700 Botol	314	170 Botol	134
8	Agustus	710 Botol	217	130 Botol	97
9	September	678 Botol	219	179 Botol	101
10	Oktober	720 Botol	280	191 Botol	144
11	Nopember	790 Botol	311	166 Botol	150
12	Desember	770 Botol	320	250 Botol	161

Sumber : PT. PUFF Corner Store Jember, 2020

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa tiap bulannya PT. PUFF Corner Store Jember memiliki hasil penjualan yang berbeda dan selalu naik turun, serta dengan volume penjualan yang diperoleh pula selalu naik turun.

Masalah yang akan menjadi latar belakang dalam penelitian ini adalah PT. PUFF Corner Store Jember yang merupakan salah satu usaha peralatan toko rokok elektrik di Indonesia khususnya di Jember memiliki kemampuan bersaing yang baik dibandingkan usaha toko rokok elektrik lain yang memiliki produk yang sama. PT. PUFF Corner Store Jember adalah usaha rokok alternatif selain rokok tembakau yang berada di lokasi strategis yaitu di yang beralamat di Jl. Kalimantan No.59, Krajan Timur, Sumbersari, Kec. Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121 yang merupakan lokasi dekat dengan perumahan, perkantoran, kampus serta sebagai salah satu akses yang banyak dilalui oleh kendaraan roda empat maupun roda dua. Dapat dilihat dari tingkat keramaian pada konsumen dan pelanggan tersebut. Sehingga dalam strategi bisnis nya selalu mengedepankan strategi pemasaran dengan pelayanan yang maksimal kepada para konsumen dan pelanggan untuk dapat menjual produk demi meraih keuntungan yang di harapkan perusahaan.

Kemampuan dalam meningkatkan kepuasan secara terus menerus merupakan syarat mutlak bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. PT. PUFF Corner Store Jember berusaha melakukan perbaikan dan penyusunan strategi yang signifikan guna upaya dengan meningkatkan kinerja dari perusahaan

Salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun pencapaian sasaran perusahaan sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada jika sumber daya manusianya baik maka diharapkan kinerja yang dihasilkan juga baik pula. Maka dari itu karyawan adalah hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengatasi persaingan di pasar yang sangat ketat dan sering berubah atau tidak stabil (Nurshiyama, 2018).

PT. PUFF Corner Store Jember, diduga masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dari pada karyawannya dalam mengurus semua aspek penjualan, dimana permasalahan itu seperti berupa keluhan yang disampaikan oleh masyarakat terhadap karyawan.

Fenomena kinerja karyawan di PT. PUFF Corner Store Jember belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari tabel 1.1 bahwa data volume penjualan terus menurun selama tahun 2019, Semakin menurunnya volume penjualan menunjukkan kinerja karyawan yang dimiliki karyawan mengalami penurunan.

Semakin menurunnya volume penjualan maka kinerja karyawan PT. PUFF Corner Store Jember semakin menurun. Oleh karena itu PT. PUFF Corner Store Jember senantiasa melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja untuk mempertahankan keberlangsungan unit usahanya agar tercipta kepuasan pelanggan/masyarakat. Menurut peneliti, hal ini bisa disebabkan, masih ada karyawan yang pada saat jam kerja tidak berada di tempat kerja, prosedur administrasi belum berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur yang berlaku, pemberian tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki pegawai, dan adanya keengananan pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Selain itu kualitas kinerja karyawan belum maksimal dilihat dari keterlambatan waktu dalam pengumpulan laporan, yaitu sebanyak 19 laporan. Jika ada keterlambatan dalam pengumpulan laporan ini tentunya mengganggu kinerja dari pegawai, karena untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya, kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai pelaksanaan dan pelaporannya

Kualitas kerja yang baik dapat diukur jika tidak ada keterlambatan pengumpulan laporan oleh karyawan. Akan tetapi masih terdapat keterlambatan dalam pengumpulan laporan, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan dikatakan masih belum maksimal. Berikut ini merupakan data keterlambatan pengumpulan laporan oleh karyawan pada tahun 2019 :

**Tabel 1.2**  
**Data Keterlambatan Pengumpulan Laporan dan Absensi dari karyawan PT.**  
**PUFF Corner Store Jember**  
**Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Laporan yang terlambat	Jumlah Karyawan yang Absen
1	Januari	1	7
2	Februari	1	8
3	Maret	-	3
4	April	2	5
5	Mei	3	7
6	Juni	1	8
7	Juli	2	4
8	Agustus	2	3
9	September	2	4
10	Oktober	3	5
11	Nopember	-	6
12	Desember	2	3
	Jumlah	19	63

Sumber : PT. PUFF Corner Store Jember, 2020

Tabel 1.2 terlihat bahwa kualitas kinerja karyawan belum maksimal dilihat dari keterlambatan waktu dalam pengumpulan laporan, yaitu sebanyak 19 laporan. Jika ada keterlambatan dalam pengumpulan laporan ini tentunya mengganggu kinerja dari pegawai, karena untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya, kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai pelaksanaan dan pelaporannya. Demikian juga juga dengan melihat absensi karyawan yang masih banyak.

Kinerja tidak hanya dilihat dari skill namun juga dapat dilihat dari cara seseorang memimpin dan mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2013). Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subbag kepegawaian dan beberapa karyawan lainnya, masalah gaya kepemimpinan manajer ini ditunjukkan oleh pernyataan dari beberapa pegawai yang menjelaskan bahwa pimpinan jarang sekali memberi pengarahan atau petunjuk kepada para pegawainya dalam menyelesaikan

pekerjaan, dan menganggap semua pegawai sudah cakap dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas masing-masing. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu diawasi oleh pimpinan, namun hal tersebut membuat pegawai merasa tidak nyaman karena merasa tidak bebas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Pimpinan belum mampu membangkitkan semangat kerja, dimana ada rasa kurang percaya atau rasa hormat karyawan terhadap pemimpin. Pimpinan juga sering mangabaikan saran-saran para pegawai karena semua keputusan sepenuhnya dari pemimpin hal tersebut membuat hubungan antara pimpinan dan pegawai kurang baik.

Karyawan di PT. PUFF Corner Store Jember tahun 2019 berjumlah 35 orang. dalam melaksanakan pekerjaan sehari – harinya karyawan harus mempunyai komitmen untuk menunjang kinerjanya. Untuk itu karyawan harus menanamkan komitmen organisasi pada dirinya ketika dia mengerjakan pekerjaan yang berada di PT. PUFF Corner Store Jember ini mengalami permasalahan pada penurunan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor baik internal perusahaan maupun external perusahaan. Dengan semakin menjamurnya toko rokok elektrik di Jember, maka perlu adanya kinerja yang disertai dengan komitmen yang baik. Dengan adanya komitmen maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target usahanya. Hasil penelitian dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2019, permasalahan nya terlihat pada tabel 1.2 yaitu, ada absen karyawan yang naik turun untuk setiap bulannya. 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.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memang telah banyak dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan menambahkan beberapa faktor lain sebagai variabel independen yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian Nugroho (2016) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jatra Lestasi, dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2016) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebesar 36% sedangkan 64% adalah variabel lain diluar penelitian ini

Penelitian yang dilakukan oleh Lovina (2017) dan Putra (2017) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ekawati (2019) yang melakukan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kopta Parepare, dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare. Sementara variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Komang Sri Noviani (2019) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Dalam organisasi, karyawan tentunya memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda sesuai dengan pemikiran masing-masing karyawan dan tentunya karyawan memiliki pandangan tersendiri terhadap gaya kepemimpinan yang mereka inginkan. Dalam hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti apakah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT PUFF CORNER Store Jember, dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa kolaborasi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi akan berpengaruh yang luar biasa terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membentuk sebuah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Timbulnya gaya kepemimpinan yang efektif dapat menimbulkan kinerja karyawan yang baik, dan timbul sebuah komitmen atau mandat yang dialami oleh karyawan agar setia terhadap perusahaannya. Timbulnya komitmen organisasi dapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya dapat teruji dengan baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember ?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PUFF Corner Store Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, yaitu antara lain :

#### **1. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan perbandingan bagi para peneliti komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Serta diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menjadi bahan referensi dalam penelitian penelitian selanjutnya yang sejenis.

#### **2. Aspek Praktis**

Penelitian ini akan lebih memperdalam ilmu pengetahuan, terutama pengetahuan dalam bidang akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen yang berfokus pada pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan memberikan manfaat dan dapat menjadi suatu bahan masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaan