BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era industrialisasi yang semakin mengglobal dewasa ini tidak saja dirasakan oleh negara-negara maju itu sendiri tetapi juga dirasakan dampaknya oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Dalam dunia kerja persaingan antar perusahaan pun semakin meningkat, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari pesaingnya. Menurut Umi Narimawati (2020) suatu organisasi harus menentukan daya saingnya agar dapat menempati posisi dan mampu menentukan pesaingnya di pasar. dan untuk beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan eksternal perusahaan membutuhkan perubahan internal salah satunya adalah bagaimana organisasi dapat tanggap terhadap perubahan yang terjadi, perubahan dalam perusahaan tentunya akan mempegaruhi sumber daya yang ada dalam penyampaian perusahaan kepada sumberdaya manusia. Wulantika dan Niesfa (2019). oleh karena itu permintaan akan sumber daya manusia yang tampil sangat diperlukan baik itu dunia kerja yang bersifat islami atau pun non islami. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kurniawan (2014).

Maka dari itu kinerja karyawan patut mendapat perhatian penting dari perusahaan. Menurut Umi Narimawati (2007) faktor yang menyebabkan kinerja belum maksimal adalah masalah sumber daya manusia, sumber daya manusia

memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan untuk mengukur kualitas bisa diambil dari pelaksanaan tri darma (*Three Deeds Of Higher Institution*) yaitu pengajaran, penelitian, dan layanan masyarakat. Sumber daya manusia yang ada dan juga perlu di kelelola dan dibina dengan baik agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Dimana permintaan keterampilan kerja tidak berkembang sejajar dengan perubahan di dalam sifat ketenagakerjaan, sehingga yang terjadi sebagian besar tenaga kerja disegala tingkat pekerjaan dituntut untuk melaksanakan tugas - tugas dengan baik, definisi kinerja menurut Menurut Wibowo (2010:47) yaitu :

> "Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah sccara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu"

Menurut Budiarti (2013) kinerja sangat penting dalam perusahaan terutama dalam penilaian kinerja para karyawan, seperti yang dijelaskan sebagai berikut yaitu :

> "Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya, untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang".

Menurut Wulantika dan Putri (2018) kinerja sangat penting untuk perusahaan terutama untuk mengukur tingkat kinerja dan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut, seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

> "Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi tempat bernaung".

Terutama dalam aspek SDM nya, tenaga – tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan pada zaman sekarang ini namun para karyawan yang bergerak dalam bidang SDM nya perlu ditingkatkan agar kualitas SDM nya tidak menurun, jika hal ini terjadi tentunya akan memberikan dampak pada standar kualitas industri perbankan disertai dengan peningkatan sarana prasarana dan peran sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi sumber utama, menjadi aset organisasi, dan sebagai penggerak organisasi, menurut Nawawi dalam pernyataan Gaol (2014:44) bahwa :

> "Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi ".

Dan sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Rizaldi dan Wulantika (2017) yaitu :

> "Faktor manusia di dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, sumber daya manusia pada dasarnya dianggap sebagai penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sebab walaupun dengan moderennya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil, maka dapat dipastikan

> perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan".

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, seperti yang dijelaskan oleh Wulantika dan Niesfa (2019) yaitu :

> "Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting, hal ini karena sumber daya manusia dapat dianggap sebagai ujung tombak dalam perusahaan atau organisasi"

Dalam hal ini organisasi harus mengelola sumber daya manusia atau karyawan agar tetap berkontribusi dan bekerja dengan baik, agar dapat mendukung kemajuan dan meningkatkan kualitas kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung, salah satu caranya yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar seorang pemimpin bisa selalu memperhatikan bawahannya, lalu promosi jabatan yang tepat agar karyawan selalu termotivasi dalam bekerja dan berkeinginan mendapatkan promosi jabatan, lalu berdasarkan jurnal dari penelitian terdahulu dalam jurnal Zulkarnaen dan I nyoman Sudarma (2018) bahwa dengan menerapkan kompensasi yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan tentunya para karyawan akan merasa terlindungi selama bekerja, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam sektor industri maupun sektor keuangan perbankan ini seiring perkembangan zaman perushaan – perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun keuangan tentunya akan mengalami kesulitan di berbagai sektor, seperti halnya dalam zaman sekarang ini negara Indonesia telah dilanda wabah Covid-19, dan hal ini tidak bisa dianggap sepele, banyak perusahaan yang tutup ataupun

diliburkan sementara waktu hingga batas waktu yang belum ditentukan, hal ini akibat dari peraturan pemerintah yang menerapkan aturan sosial berskala besar yaitu setiap perusahaan yang tidak bergerak dalam kebutuhan pokok diharuskan untuk menutup perusahaan untuk sementara, hal ini bertujuan untuk mengurangi angka positif dari penyebaran Covid-19 ini, dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung ikut berdampak dalam meliburkan sementara perusahaan dan bergantian hari kerja, dalam hal ini beberapa pegawai ada yang tidak diperpanjang kontrak kerja yang akan habisnya, hingga tidak adanya kegiatan untuk sementara waktu di kawasan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada saat PSBB dan karyawan yang bekerja pun bekerja bergantian selama seminggu dua hari bekerja, pada pernyataan tersebut didapatkan berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.

PT. Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank milih pemerintah yang terbesar di Indonesia, Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah perusahaan yang bergerak dalam sektor perbankan yang berkantor pusat di Bandung, Jawa Barat, perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 1895, PT. Bank Rakyat Indonesia bertugas menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup rakyat selain itu bank juga menyediakan jasa transfer dana antar rekening, pembayaran tagihan, sarana investasi, penukaran mata uang asing dan masih banyak lagi seiring perkembangan zaman pun bank lebih kompetitif.

Namun seiring perkembangan zaman pun pastinya peningkatan kinerja pun pasti akan mengalami penurunan terutama dalam aspek sdm nya, maka dari itu para perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas para karyawannya. Dalam meningkatkan kualitas kinerja yang baik, tentunya ada faktor seorang pemimpin yang akan mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut, masing-masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang dapat mengkoordinasi pegawainya sehingga terciptalah kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya dalam menjalankan aktivitas perusahaannya akan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, berdasarkan pernyataan menururt Rizaldi (2017), yaitu :

> "karena apabila tidak terjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawannya maka perusahaan tersebut akan sulit untuk menyatukan indikator-indikator yang ada dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan"

dan selama penelitian menurut penulis gaya kepemimpinan transformasional akan sangat cocok dan berpengaruh terhadap para pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, maka dari itu Burns dalam pernyataan Dewi (2012:15), menyatakan bahwa :

> "gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya".

Namun apabila suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi diperusahaan maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, berdasarkan pernyataan menurut (Rizaldi, 2017), yaitu :

> “Apabila suatu perusahaan memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang akan menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan”

Selain gaya kepemimpinan tentunya Promosi jabatan pun akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, Menurut Dessler dalam Naveed, *et. al* (2011:302) menyatakan bahwa :

> “Promosi jabatan dikatakan terjadi ketika seorang karyawan dapat bergerak naik dalam hierarki jabatan dalam suatu organisasi ke tempat yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar”

Namun tentunya dengan bekerja dengan maksimal tentunya keamanan dan kenyamanan sangat penting saat bekerja dan tentunya kompensasi sangat diperlukan demi keamanan dan untuk memotivasi para karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung, dan jika perusahaan tidak mempunyai kompensasi bagi perusahaan tentunya akan berdampak negatif bagi para pekerja terutama para pekerja yang sewaktu – waktu mengalami sakit ataupun kecelakaan pada saat bekerja, maka dari itu jika terjadi sesuatu hal atau kecelakaan dan mereka tidak memiliki kompensasi dari perusahaan bisa berdampak negatif terhadap perusahaan, definisi kompensasi Menurut Ardana (2012) yaitu :

> “Menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan”

Namun kemajuan perusahaan bisa saja terhambat karena beberapa faktor, dan fakotr kinerja para karyawan pun yang pasti bakal disoroti oleh perusahaan, dapat dilihat dari hasil survey awal pada tabel 1.1, dapat dilihat dari hasil survey awal pada point 3, banyak karyawan yang menjawab tidak soal seorang pemimpin

yang tidak selalu memperhatikan bawahannya, dalam hal ini jika seorang pemimpin tidak selalu memonitori atau memperhatikan bawahannya terutama bawahan yang cenderung memiliki sifat individual dalam bekerja dan pekerja yang memiliki masalah maupun dari pekerjaan atau dari luar pekerjaan, hal ini nantinya bisa menjadi beban kerja atau stres kerja bagi karyawan tersebut.

Lalu selanjutnya dari hasil survey awal ini terindikasi terdapat fenomena yaitu terdapat pada point no 1 pada tabel survey awal 1.2, dari hasil tersebut kejujuran, kedisiplinan dan kecakapan saja tidak cukup dalam kenaikan jabatan maka dari itu berarti karyawan jika ingin kenaikan jabatan maka mereka harus menaikan tingkat loyalitas mereka dan tingkat status pendidikan mereka untuk dapat promosi jabatan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana keadaan *Gaya* Kepemimpinan Transformasional pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung melalui 4 pertanyaan seperti berikut :

Tabel 1.1

Survey Awal Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	Total
1	Bagaimana sikap seorang pemimpin saat ini, Apakah membuat anda terinspirasi dalam melakukan pekerjaan?	5	25%	15	75%
2	Apakah pemimpin saat ini memiliki kharisma untuk diakui oleh anda ?	9	50%	11	55%
3	Bagaimana sikap pemimpin saat ini, apakah pemimpin selalu memperhatikan bawahan yang cenderung memiliki sifat individual ?	6	30%	14	70%
4	Bagaimana sikap seorang pemimpin, apakah selalu dapat mengerti pemikiran para karyawan ?	4	20%	16	80%

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 20 responden terhadap karyawan pada bagian audit PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung terdapat fenomena , maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin tidak selalu dapat menginspirasi para bawahannya, lalu pemimpin tersebut tidak selalu memperhatikan bawhannya terutama bawahan yang memiliki sifat individual dalam bekerja atau tidak sering memonitori para karyawannya, dan pemimpin pada bagian audit tidak selalu dapat mengerti pemikiran para karyawannya. Karena pemimpin tidak dapat selalu mengontrol setiap harinya, seorang pemimpin hanya akan mengontrol karyawannya dengan melihat kualitas kinerja masing – masing karyawan, oleh karena itu pemimpin akan sangat jarang untuk berinteraksi langsung dengan karyawannya karena pemimpin pastinya memiliki pekerjaan yang berat dan tugas yang banyak karena itu pemimpin pastinya tidak ada waktu untuk selalu memperhatikan para karyawannya

Tabel 1.2

Survey Awal Promosi Jabatan

NO	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	Total
1	Apakah kejujuran, kedisiplinan dan kecakapan cukup dalam promosi jabatan ?	6	30%	14	70%
2	Apakah loyalitas dan pendidikan cukup untuk kenaikan jabatan ?	12	60%	8	40%
3	Saya memiliki jiwa kepemimpinan untuk menunjang karrier saya	18	90%	2	10%

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 20 responden pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung, dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena terhadap hasil survey awal tersebut dan dari hasil tersebut kejujuran, kedisiplinan, dan kecakapan saja tidak cukup untuk kenaikan jabatan. Karena berdasarkan peraturan pada sebuah perusahaan untuk memenuhi standar kenaikan jabatan kejujuran, kedisiplinan dan kecakapan saja tidak cukup untuk memenuhi syarat untuk promosi jabatan, karena ada syarat utama seperti tingkat pendidikan dan yang lainnya.

Tabel 1.3

Survey Awal Kompensasi

NO	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	Total
1	Besaran gaji yang anda terima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan ?	20	100%	0	0%
2	Apakah perusahaan anda sudah menerapkan jaminan kesehatan dan kemanan kerja ?	20	100%	0	0%
3	Apakah penghargaan akan diberikan jika anda berprestasi tinggi dalam bekerja ?	**5**	25%	15	75%
4	Apakah fasilitas yang diberikan perusahan sesuai dengan harapan anda ?	6	30%	14	70%

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 20 responden pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung, dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena pada hasil survey awal tersebut , dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja saja tidak cukup untuk diberikan penghargaan oleh perusahaan dan tingkat fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan masih tidak sesuai dengan harapan beberapa karyawan.

Tabel 1.4

Survey Awal Kinerja

NO	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	Total
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	20	100%	0	0%
2	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	20	100%	0	0%
3	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain karena dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja saya	6	30%	14	70%
4	Saya mampu dalam mengerjakan pekerjaan dengan jumlah banyak	3	15%	17	85%

Berdasarkan hasil survey awal terhadap 20 responden pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung bagian audit, dapat disimpulkan bahwa para karyawan tidak selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dan para karyawan tidak dapat selalu mengerjakan tugas dengan jumlah banyak. Mengenai kurangnya perhatian seorang pemimpin terhadap bawahan banyak berdampak kepada karyawan seperti adanya beberapa karyawan yang tidak terinspirasi dalam bekerja dan banyaknya tekanan dan tuntutan pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan terlebih untuk promosi jabatan syaratnya terbilang cukup sesuai standart dari perusahaan maka dari itu jika karyawan ingin mendapatkan kenaikan jabatan maka mereka harus menaikan tingkat pendidikan ke tingkat atas dan dilihat dari keaktifan karyawan, kedisiplinan, dan kualitas karyawan tersebut selama bekerja, lalu terakhir adalah kesesuaian kompensasi sesuai pekerjaan yanh didapat dan dikerjakan karyawan tentunya akan menambah

tingkat motivasi sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan misalkan tidak adanya jaminan kesehatan selama bekerja tentu itu akan membuat karyawan tidak terlindungi apabila terjadi kecelakaan saat sedang bekerja. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.

Maka dari itu penulis menentukan judul : **"GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PROMOSI JABATAN, DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG BANDUNG".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan hasil survey awal, identifikasi dan rumusan penelitian ini untuk merumuskan dan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun di pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.

1. Karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara garis besar memiliki permasalahan yaitu karyawannya tidak selalu mendapat inspirasi dari pemimpinnya, pemimpin tidak selalu memperhatikan karyawan yang cenderung memiliki sifat individual dalam bekerja, dan pemimpin tidak selalu dapat mengerti pemikiran karyawan

2. Karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara garis besar memiliki permasalahan yang menilai Kejujuran, kedisiplinan dan kecakapan saja tidak cukup dalam kenaikan jabatan maka dari itu berarti karyawan jika ingin kenaikan jabatan maka mereka harus menaikan tingkat loyalitas mereka dan tingkat status pendidikan mereka untuk dapat promosi jabatan.
3. Karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara garis besar memiliki permasalahan menurutnya prestasi tinggi saja tidak cukup untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan dan beberapa karyawan tidak puas dengan fasilitas yang diberikan perusahan dan dinilai oleh beberapa karyawan masih tidak sesuai dengan harapan karyawan.
4. Karyawan yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara garis besar memiliki permasalahan yaitu beberapa karyawan tidak terlalu sering bekerja sama dalam melakukan pekerjaannya dengan sesama rekan kerjanya dan karyawannya tidak selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan jumlah banyak.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel yang diteliti, serta untuk mendapatkan informasi – informasi mengenai hal yang harus dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian Audit, serta untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hal yang harus dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung mengenai gaya kepemimpinan, promosi yang tepat dan jelas, dan kompensasi yang tepat sehingga terapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan Kompensasi, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara parsial.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi pihak PT. Bank Rakyat Indonesia pada Bagian Audit

Hasil penelitian ini dapat membantu pihak PT. Bank Rakyat Indonesia pada Bagian Audit untuk melakukan perbaikan dan peningkatan terhadap efektivitas karyawan khususnya terhadap peningkatan pada kinerja pegawainya, serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk masa mendatang.

2. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini dapat membantu pihak lain, maupun itu perusahaan atau instansi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi bagi pihak lain terutama akan pentingnya kinerja pegawai terhadap perusahaan atau instansi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis.

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional, promosi jabatan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lain.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi setiap perusahaan yang ada di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja para pegawainya agar kualitas kerja para pegawai pun akan berkualitas dimasa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bandung pada bagian Audit, yang berlokasi di JL. Asia Afrika No. 5759, Bandung, Jawa Barat, Kode Pos : 40254. Telepon : 224200350

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Agustust. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.5

Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Uraian	Waktu Kegiatan							
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	September
1	Mensurvei Tempat Penelitian								
2	Mencari Data Penelitian								
3	Pengajuan dan Proposal Penelitian								
4	Penyusunan Data Penelitian								
5	Bimbingan Penelitian								
6	Sidang Usulan Penelitian								
7	Revisi Usulan Penelitian								
8	Sidang Tugas Akhir								