

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara besar yang terdiri banyaknya pulau dan wilayah perairan yang luas, dalam hal ini indonesia juga memiliki kekayaan alam yang melimpah, baik itu kekayaan bahari maupun hayati, itu dibuktikan banyak perusahaan yang memanfaatkan hasil kekayaan alam indonesia untuk membuat produk yang dapat bersaing dengan negara lain. Mengolah hasil kekayaan alam indonesia tidak bisa dilakukan oleh sembarangan orang, karena itu dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan paham akan pekerjaan yang akan dilakukan. Perusahaan atau organisasi menyadari Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal atau aset yang harus dijaga demi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Jika perusahaan sudah memiliki SDM yang berkualitas, tidak dipungkiri perusahaan tersebut dapat bersaing dalam skala nasional bahkan internasional.

Saat ini Indonesia terdapat banyak perusahaan yang bergerak di berbagai bidang, seperti perusahaan ekstraktif yang bergerak memanfaatkan hasil alam secara langsung di pengumpulan benda atau barang untuk dijual atau dimanfaatkan lebih lanjut, perusahaan industri atau manufaktur yang kegiatannya memproses barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi, perusahaan agraris yang bergerak di perusahaan perkebunan atau peternakan, perusahaan jasa yang kegiatannya memberikan jasa kepada pelanggan dan yang terakhir perusahaan

dagang yang kegiatannya membeli suatu barang dan kemudian dijual kembali kepada para pelanggan. Peneliti akan membahas salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri kayu dalam memanfaatkan kekayaan alam hayati indonesia yaitu PT. Lestari Mahaputra Buana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kayu yang berdiri pada Januari 1996 di Jl. Raya Padalarang No. 273 Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40553. Bisnis utama dari PT. Lestari Mahaputra Buana yaitu industri kayu yang memulai memproduksi slat yang merupakan kayu yang memiliki karakteristik dan dimensi tertentu sebagai bahan dasar yang dari pembuatan kayu pensil. Karyawan PT. Lestari Mahaputra Buana sebanyak 35 orang karyawan pria dan 42 orang karyawan perempuan.

Tenaga kerja di dalam industri kayu tersebut harus sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten serta memiliki kualifikasi dengan latar belakang pendidikan yang sesuai. Adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu harus mampu mempertahankan kinerja terbaik karyawan secara terus menerus yang berguna untuk kelangsungan hidup bisnis perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012:9). Berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut, jika karyawan mampu memberikan kinerja terbaik, pasti akan mampu perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan gagal memberikan kinerja

terbaik mereka, visi, misi dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai dan perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain. Berikut data kinerja karyawan PT. Lestari Mahaputra Buana 3 tahun terakhir :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja PT. Lestari Mahaputra Buana

DIVISI	PENILAIAN		
	2016	2017	2018
Divisi Keuangan	7.56	7.38	7.30
Divisi Operasional	7.8	7.6	7.5
Divisi Pemasaran	7.9	8.1	8.05
Divisi Teknik dan Produksi	7.81	7.72	7.69
Divisi Sumber Daya Manusia	8.01	8.15	8.1

Sumber : HRD PT. Lestari Mahaputra Buana

Berdasarkan Tabel 1.1 rekap data penilaian kinerja yang diberikan pihak HRD PT. Lestari Mahaputra Buana dengan skala 1-10 ada beberapa divisi yang mengalami penurunan kinerja yaitu divisi keuangan, operasional, teknik dan produksi, sisanya untuk divisi pemasaran dan sumber daya manusia penilaian kinerjanya mengalami naik turun dalam penilaian tahunan. Berdasarkan wawancara terhadap pihak HRD penurunan kinerja adalah akumulasi dari berbagai aspek penilaian seperti perilaku karyawan, pencapaian target kinerja selama setahun dan kompetensi karyawan tersebut.

Semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang diinginkan oleh perusahaan dan sesuai visi, misi dan tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan atau tidak stabilnya kinerja karyawan tersebut yaitu seperti gaya kepemimpinan di perusahaan, beban kerja yang ada di perusahaan dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai hasil maksimal dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja terbaik karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau

tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tersebut adalah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka dari itu pemimpin harus turut andil dan memiliki peran yang besar dalam menjaga kinerja karyawan dan pemimpin dituntut juga untuk memiliki kecerdasan dan kecakapan lebih dari bawahannya, sikap pemimpin akan menentukan bagaimana perkembangan perusahaan kedepannya.

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mengatasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya dan mengubah kesadaran pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008). Dalam hal ini Yukl (2015:305) dalam Dewi Andriani (2016) menjelaskan bahwa terdapat dua sifat gaya kepemimpinan transformasional, yaitu mengembangkan visi dan mengembangkan komitmen dan kepercayaan. Bagi perusahaan visi itu berguna untuk penentu arah dari seluruh rangkaian kegiatan yang terjadi di perusahaan, dimana visi tersebut dapat membuat para karyawan memberi arti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memudahkan pengambilan keputusan serta menentukan kebijakan oleh para karyawan di semua tingkat dan bagian. Komitmen juga menentukan bagaimana orang-orang dalam perusahaan akan menentukan bagaimana kelangsungan hidup perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pekerjaan di bidang industri kayu seperti di PT. Lestari Mahaputra Buana memiliki beban kerja yang cukup tinggi, dimana pekerjaan tersebut harus dikerjakan dengan waktu yang tepat karena untuk mengejar target dalam setiap pekerjaan. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan suatu kondisi dimana dari pekerjaan yang diuraikan tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011:106). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Permendagri : 2008)

Selain kepemimpinan dan beban kerja, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena jika motivasi rendah maka karyawan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dan secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja juga merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki (Hartatik, 2014:162) dalam Muhammad Alkirom Wildan (2017).

Berikut adalah hasil survey awal penulis dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 orang karyawan PT. Lestari Mahaputra Buana sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kuesioner Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Hasil Kuesioner Awal			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah anda selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.	21	70%	9	30%
2	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai perintah atasan.	10	33,3%	20	66,7%
3	Apakah anda pernah membuat kesalahan dalam pekerjaan anda.	16	53,3%	14	46,7%
4	Apakah anda pernah tidak melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	6	20%	24	80%

Sumber : PT. Lestari Mahaputra Buana 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 yaitu hasil kuesioner survey awal variabel kinerja karyawan terhadap 30 responden, peneliti melihat 2 permasalahan dalam variabel yang tersebut yaitu sebanyak 66,7% responden menjawab tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 53,3% responden pernah membuat kesalahan dalam bekerja. Ketika karyawan mengerjakan pekerjaan tidak selesai tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, berarti diindikasikan bahwa terjadi penurunan kinerja yang dialami karyawan. Penurunan kinerja tersebut sudah pasti berdampak pada setiap aspek yang ada didalam perusahaan, dan jelas itu akan merugikan perusahaan. Selain pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu, ada faktor lain yaitu membuat kesalahan dalam bekerja. Kesalahan dalam bekerja bisa dialami karyawan itu bisa terjadi setiap karyawan di perusahaan manapun. Selain hasil survey awal melalui kuesioner, peneliti juga melakukan survey awal melalui wawancara terhadap karyawan PT. Lestari Mahaputra Buana. Hasil wawancara tersebut mengatakan faktor yang membuat mereka tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu adalah target yang tinggi ditetapkan perusahaan dengan waktu

yang tidak sepadan dalam pekerjaan tersebut, sehingga membuat karyawan terburu-buru dalam bekerja untuk mencapai target tersebut dan secara tidak langsung sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Untuk mempertahankan kinerja terbaik karyawan, peran pemimpin sangat dibutuhkan dimana peran pemimpin dapat membantu karyawan untuk tetap fokus pada visi dan misi beserta tujuan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi demi kemajuan perusahaan. Berikut adalah hasil survey awal penulis dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 orang karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana sebagai berikut :

Tabel 1.3
Kuesioner Survey Awal Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	Hasil Kuesioner Awal			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah anda percaya terhadap kepemimpinan atasan anda saat ini.	22	73,3%	8	26,7%
2	Apakah pemimpin menginspirasi anda untuk mencapai tujuan perusahaan.	12	40%	18	60%
3	Apakah pemimpin berupaya meningkatkan kreativitas anda.	13	43,4%	17	56,6%
4	Apakah pemimpin mendengarkan aspirasi anda.	11	36,7%	19	63,3%

Sumber : PT. Lestari Mahaputra Buana 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 yaitu hasil kuesioner survey awal variabel kepemimpinan transformasional terhadap 30 responden, peneliti melihat 3 permasalahan dalam variabel yang tersebut yaitu sebanyak 60% responden menjawab pemimpin tidak menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, 56,6% responden menjawab pemimpin tidak berupaya meningkatkan kreativitas pekerja dan 63,3% pemimpin tidak mendengarkan aspirasi bawahan.

Peran pemimpin seharusnya menginspirasi pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karena jika pemimpin menginspirasi pekerja maka secara tidak langsung akan berdampak kepada kinerja karyawan tersebut, karena ketika beban kerja yang semakin lama semakin meningkat akan membuat perlahan kinerja menurun, maka dari itu peran pemimpin yang menginspirasi sangat dibutuhkan. Selain itu pemimpin mendengarkan aspirasi bawahan sangat dibutuhkan, karena aspirasi itu bermanfaat selain untuk bawahan dan bisa juga untuk perkembangan perusahaan. Selain pemimpin yang menginspirasi ada juga permasalahan tentang kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kreativitas karyawan, dimana kreativitas tersebut berguna dalam penerapan di dalam pekerjaan karyawan, karena dapat mempercepat dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja. Hasil kuesioner tersebut diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti, dimana karyawan mengeluhkan kurang perhatian pemimpin untuk menginspirasi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan pemimpin juga sering tidak mendengarkan aspirasi bawahan baik itu aspirasi bersifat untuk pribadi atau perusahaan. Pemimpin juga kurang dalam mengembangkan kreativitas karyawan dalam memecahkan permasalahan dalam bekerja.

Salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja sering menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan tersebut, beban kerja yang *over capacity* akan membuat karyawan kewalahan dalam bekerja, jika hal itu sudah terjadi maka sering berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Berikut adalah hasil survey awal penulis dengan penyebaran

kuesioner terhadap 30 orang karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana sebagai berikut :

Tabel 1.4
Kuesioner Survey Awal Variabel Beban Kerja

No.	Pertanyaan	Hasil Kuesioner Awal			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Apakah anda memahami setiap pekerjaan yang diberikan pemimpin.	23	76,7%	7	23,3%
2	Apakah anda pernah bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan.	19	63,3%	11	36,7%
3	Apakah target kerja ditetapkan perusahaan terlalu tinggi bagi anda.	25	83,3%	5	16,7%

Sumber : PT. Lestari Mahaputra Buana 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 yaitu hasil kuesioner survey awal variabel beban kerja terhadap 30 responden, peneliti melihat 2 permasalahan yaitu 63,3% responden pernah bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan 83,3% responden target kerja ditetapkan perusahaan terlalu tinggi. Pekerjaan di dunia industri memiliki pekerjaan rumit dan detail. Ketika karyawan sudah tidak memahami pekerjaan yang dilakukan akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut karena efek dari hal tersebut membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan membuat pekerjaan menjadi menumpuk sehingga waktu penyelesaian pekerjaan akan bertambah. Jika karyawan sulit memahami pekerjaan diberikan itu berdampak terhadap karyawan harus menambah jam bekerja dari biasanya, hal itu dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan diakibatkan target perusahaan yang terlalu tinggi yang harus dicapai perusahaan, efek dari hal tersebut bisa menyebabkan karyawan sakit karena kekurangan istirahat. Hasil kuesioner tersebut selaras dengan hasil wawancara peneliti terhadap karyawan tersebut, dengan kerja melebihi waktu yang sudah ditentukan jelas berdampak terhadap

kesehatan karyawan karena karyawan kekurangan waktu istirahat sehingga membuat mereka menambah waktu bekerja guna mencapai target perusahaan yang begitu tinggi.

Salah satu variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan tersebut, dimana seperti dijelaskan diatas bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan tersebut untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika dorongan dalam diri karyawan tidak ada maka dalam mencapai tujuan perusahaan juga akan tersendat, karena dorongan tersebut dibutuhkan dalam bekerja. Berikut adalah hasil survey awal penulis dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 orang karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana sebagai berikut :

Tabel 1.5
Kuesioner Survey Awal Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Hasil Kuesioner Awal			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Apakah perusahaan memberikan bonus kepada anda ketika anda berprestasi di perusahaan.	11	36,7%	19	63,3%
2	Apakah perusahaan melindungi anda dengan jaminan sosial.	22	73,3%	8	26,7%
3	Apakah anda membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja.	21	70%	9	30%
4	Apakah perusahaan memberikan penghargaan ketika anda berprestasi di perusahaan.	13	43,3%	17	56,7%
5	Apakah pekerjaan anda saat ini sudah cukup menantang sehingga membuat anda mengerahkan semua kemampuan anda.	24	80%	6	20%

Sumber : PT. Lestari Mahaputra Buana 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 yaitu hasil kuesioner survey awal variabel motivasi kerja terhadap 30 responden, peneliti melihat 2 permasalahan yaitu 63,3% responden tidak diberikan bonus ketika berprestasi karena dengan pemberian bonus

tersebut dapat menambah dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan 56,7% responden menjawab tidak diberikan penghargaan ketika mereka berprestasi karena karyawan berharap dapat pengakuan dari atasan dan lingkungan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Selain dari hasil survey awal melalui kuesioner tersebut, peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan tersebut dan mereka mengatakan kebutuhan akan bonus dan pengakuan dari atasan dan lingkungan saat karyawan berprestasi sangat dibutuhkan karena hal itu dapat memotivasi karyawan untuk terus berprestasi.

Penulis juga menemukan penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang penulis gunakan disebuah organisasi atau perusahaan. Hasil Penelitian Catur *et al* (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti baik atau buruknya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat ketika pimpinan memberi dorongan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberi inspirasi dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sri Rahayu Muhammad *et al* (2016) beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan tugas yang diberikan karyawan terlalu berat maka karyawan terbebani tugas dan tunjangan diberikan tidak sesuai. Hasil penelitian Taghipour (2013) terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karena motivasi kerja dimana saat karyawan termotivasi untuk masuk ke tempat kerja, maka kinerja akan meningkat. Selain itu hubungan antara pimpinan sebagai motivator dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai kepemimpinan transformasional, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana “**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas terdapat fenomena yang terjadi di PT. Lestari Mahaputra Buana diantaranya :

1. Menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan pimpinan.
2. Membuat kesalahan dalam bekerja dikarenakan terburu-buru untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
3. Pemimpin tidak menginspirasi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pemimpin tidak mendengarkan aspirasi yang disampaikan karyawan.
5. Pemimpin tidak berupaya dalam peningkatan kreativitas karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
6. Karyawan bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan perusahaan karena kesulitan mengerjakan pekerjaan tersebut dan berdampak terhadap pekerjaan lainnya.
7. Target perusahaan yang terlalu tinggi bagi karyawan.

8. Tidak adanya bonus dari perusahaan untuk karyawan berprestasi.
9. Tidak adanya penghargaan atau pengakuan untuk karyawan berprestasi.

1.2.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti di PT. Lestari Mahaputra Buana antara lain:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
2. Bagaimana Beban Kerja pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
5. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana secara parsial dan simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun skripsi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data.

Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
2. Untuk mengetahui Beban Kerja pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
4. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Mahaputra Buana secara parsial dan simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai informasi dan masukan lebih mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui

pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menjadi ilmu tambahan untuk ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen dibidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Dijadikan referensi pembelajaran kedepannya untuk lebih baik mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktek di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan di dunia nyata.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Lestari Mahaputra Buana Jl. Raya Padalarang No. 273, Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40553.

1.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Februari 2019 sampai dengan Agustus 2019.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.6
Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																															
		Febuari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survei Tempat penelitian	■	■	■	■																												
2	Melakukan Penelitian					■	■																										
3	Mencari Data							■	■																								
4	Membuat Proposasal									■	■	■	■																				
5	Seminar													■	■																		
6	Revisi															■																	
7	Penelitian Lapangan															■	■	■	■														
8	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																													■	■	■	■