

Aquinia dkk (2020), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik dan demikian sebaliknya.

Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan hasil pencapaian sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem penempatan kerja dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti pada perusahaan PT. Selaras Citra Jaya, adapun profile perusahaannya sebagai berikut PT. Selaras Citra Jaya berada di Jl. Ikan Bawal No.1A, Kangkung, Bumi Waras, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211. PT. Selaras Citra Jaya didirikan pada tahun 2013, PT. Selaras Citra Jaya Tbk (SCJ) menjadi salah satu anggota dari Sungai Budi Group, salah satu perintis industri pertanian di Indonesia yang didirikan pada tahun 1947.

PT. Selaras Citra Jaya Tbk berdiri sebagai perusahaan Air Minum dalam kemasan (AMDK) yang mempunyai kualitas air yang sangat baik untuk dikonsumsi setiap hari dan sehat, lagi menyehatkan, yang diproduksi oleh hasil teknologi tinggi karya bangsa Indonesia. Pabrik pertama didirikan di Desa Gunung Batu Jabung Lampung Timur.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap HRD dan beberapa karyawan di perusahaan PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung karyawan dituntut untuk datang bekerja dengan tepat waktu, mematuhi segala aturan yang ada dalam perusahaan serta dapat bekerja secara maksimal dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi di PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung peneliti menemukan penyimpangan antara yang telah direncanakan dengan kenyataan yang didapat dimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya terlihat masih kurang dalam penyelesaian tugas yang sering lewat dari jadwal penyelesaiannya dan karyawan kurang bekerja secara maksimal. Berikut fenomena dan indikator permasalahan kinerja yang terjadi di PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan dalam hal ini kualitas pekerjaan karyawan belum berjalan dengan efektif dan ada beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara individual dan kemampuan karyawan belum terlihat dengan kapasitas yang diharapkan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dimana kuantitas pekerjaan karyawan belum maksimal seperti apa yang telah diharapkan oleh pimpinan dalam hal ini diaman masih ada beberapa karyawan yang belum mampu terelasikan sesuai dengan target yang telah diberikan oleh pimpinan. Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, dimana adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah diberikan, hal ini disebabkan oleh karyawan yang sering menumpukan pekerjaan dan bermain handphone. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, namun dalam hal ini masih adanya beberapa karyawan yang belum bekerja secara maksimal dan kurang loyalnya karyawan terhadap pekerjaannya membuat pekerjaan karyawan tidak berjalan dengan efektif. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerja (suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi tempatnya bekerja) akan tetapi dalam hal ini karyawan yang belum mampu melakukan pekerjaan secara individual dan mengandalkan teman sekerja atau team, sehingga tak jarang sebagian karyawan tidak dapat merelasikan pekerjaan ketika bekerja secara individual. Dalam hal ini pentingnya kedekatan karyawan dengan karyawan lainnya maupun dengan pimpinan agar terciptanya suasana bekerja yang kondusif dan nyaman sehingga proses pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, tetapi yang terjadi kurangnya pendekatan antar karyawan maupun dengan atasan sehingga menimbulkan miskomunikasi diantaranya, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menyelesaikan beberapa bagian pekerjaan yang bukan tugas karyawan sehingga proses penyelesaian tugas memakan waktu lebih lama. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Selaras Citra Jaya.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang

dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan, dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kriteria baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kriteria berkinerja rendah.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung Tahun 2018 – 2020

No.	Bulan	Nilai 2018	Nilai 2019	Nilai 2020
1	Januari	9,15	8,65	8,19
2	Februari	9,48**	9,02	8,46
3	Maret	9,08	9,07**	7,55
4	April	8,95	8,22	7,39
5	Mei	9,12	7,89	8,53**
6	Juni	9,21	7,95	7,19
7	Juli	8,75	7,36*	7,45
8	Agustus	8,45	8,27	7,71
9	Maret	9,19	8,25	7,30
10	Oktober	8,01*	8,31	7,22
11	November	8,20	8,33	7,10*
12	Desember	9,11	8,44	7,18
	Rata-Rata	8,92	8,33	7,56

Sumber: Data PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung 2021

*rata-rata terendah; ** rata-rata tertinggi.

Keterangan Penilaian:

$\leq 6,5$	= Kurang Sekali (KS)
$6,5 - \leq 7,5$	= Kurang (K)
$7,5 - \leq 8,5$	= Cukup (C)
$8,5 - \leq 9,5$	= Baik (B)
$9,5 - 10$	= Baik Sekali (BS)

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa nilai rata-rata terendah untuk kinerja karyawan PT. Selaras Citra Jaya periode Januari sampai dengan Desember dari tahun 2018 sampai 2020, dari data diatas penilaian dari tahun ketahun pada PT. Selaras Citra Jaya mengalami penurunan untuk tahun 2018 berada pada bulan Oktober dengan nilai terendah dinilai 8,01 dan nilai tertinggi berada pada bulan Februari dengan nilai 9,48, untuk tahun 2019 nilai terendah ada dibulan Juli dinilai 7,36 dan untuk nilai tertinggi berada pada bulan Maret dinilai 9,07 dan untuk tahun 2020 nilai terendah berada pada bulan November ada dinilai 7,10 dan nilai tertinggi pada bulan Mei di 8,53. Dapat dilihat juga rata-rata penilaian kinerja setiap tahunnya selalu mengalami penurunan di PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung dalam periode tersebut *stag* pada taraf nilai “cukup” yang berada pada kisaran nilai antara $7,5 - \leq 8,5$ untuk tahun 2019 dan 2020. Nilai tersebut memang masih berada dalam kategori *point* aman. Artinya pada capaian nilai C karyawan masih dapat meningkatkan 1 *grade* pada evaluasi tahunan.

Namun jika dari tahun ketahun nilai tersebut tidak mengalami peningkatan dan tidak segera dievaluasi oleh pihak perusahaan maka akan menurunkan SDM didalam perusahaan. Jika hal ini terjadi, tentunya akan menjadi masalah untuk perusahaan PT. Selaras Citra Jaya. Terlihat pula bahwa penilaian kinerja karyawan dari bulan ke bulan cukup fluktuatif dan signifikan. Perusahaan dalam menilai karyawannya juga dapat melihat presensi kehadiran karyawan, karena tingkat kehadiran karyawan menentukan baik atau kurang baiknya kinerja yang akan dicapai suatu perusahaan. Untuk melihat tingkat penilaian absensi dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi karyawan PT. Selaras Citra Jaya 2019 - 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan 2019		Total	Presentase	Keterangan 2020		Total	Presentase
		Tanpa Keterangan	Izin			Tanpa Keterangan	Izin		
Januari	33	2	3	5	0,15%	4	6	10	0,30%
Februari	33	3	4	7	0,21%	3	5	8	0,24%
Maret	33	5	7	12	0,36%	6	3	9	0,27%
April	33	4	4	8	0,24%	4	3	7	0,21%
Mei	33	3	2	5	0,15%	4	4	8	0,24%
Juni	33	5	4	9	0,27%	5	6	11	0,33%
Juli	33	3	3	6	0,18%	3	5	8	0,24%
Agustus	33	4	5	9	0,27%	6	8	14	0,42%
September	33	5	2	7	0,21%	3	6	9	0,27%
Oktober	33	6	5	11	0,33%	4	7	11	0,33%
November	33	4	3	7	0,21%	7	3	10	0,30%
Desember	33	5	6	11	0,33%	3	6	9	0,27%
Jumlah					2,94%				3,45%
Rata-rata					0,24%				0,29%

Sumber: Data PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung 2021

Data Tabel 1.2 menunjukkan persentase absensi karyawan dari tahun 2019 dan tahun 2020. Pada tahun 2019 dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 0,36% dan persentase terendah terjadi pada bulan Januari dan Mei yaitu sebesar 0,15%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 2,94% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun adalah 0,24% perbulan. Pada tahun 2020 dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 0,42% dan persentase terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 0,21%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 3,45% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,29%. Tingkat absensi dari tahun 2019 dan 2020 cenderung meningkat signifikan yang dapat membuat terganggunya proses pencapaian perusahaan.

Data absensi karyawan PT. Selaras Citra Jaya tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi yang melebihi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal itu dapat berpengaruh secara langsung terhadap hasil kinerja karyawan, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan tidak tercapainya kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan dan absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin jika dirasakan baik dan menyenangkan para karyawan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Aginta dkk (2021), definisi gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Dotulong dkk (2020), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan peneliti di perusahaan pada PT. Selaras Citra Jaya terhadap beberapa karyawan dan bagian HRD. Gaya kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan PT. Selaras Citra Jaya Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. yaitu sifat pimpinan dalam memimpin kurang memiliki sifat empati kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja, Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik namun dalam hal ini kebiasaan pemimpin belum mencerminkan kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin tidak mau kalah selalu ingin menang sendiri dengan bawahannya dalam merencanakan strategi yang akan dijalankan dan belum mampu dikatakan bisa memberikan arahan dan tindakan secara langsung terhadap karyawannya.

Tempramen adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain akan tetapi pemimpin mempunyai sikap yang tempramen kepada sebagian karyawannya apabila karyawan melakukan kesalahan kecil atau tidak mencapai target pemimpin memarahi diluar koridor yang seharusnya tidak dilakukan seorang pemimpin, hal ini membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian dalam hal ini pemimpin memiliki watak pemimpin dilapangan condong susah untuk dijumpai dan kurangnya melakukan komunikasi terhadap bawahan secara langsung guna meningkatkan rasa nyaman dan loyalitas kerja karyawan. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya dimana pemimpin memiliki ambisi yang tinggi dan memberikan tuntutan kerja kepada karyawan

untuk dapat meningkatkan hasil pencapaian kerja yang telah diterapkan langsung dari perusahaan. Jika hal ini terus dibiarkan dan dari pihak perusahaan tidak mengevaluasi permasalahan yang ada terhadap kepemimpinan tentunya akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan hasil kerja pun tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh perusahaan PT. Selaras Citra Jaya.

Selain gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya hasil kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor beban kerja. Menurut Simamora (2021), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Beban kerja menurut Hafizi (2020), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung, karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan bisa menghadapi permasalahan yang ada didalam perusahaan serta bisa beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi di PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai beban kerja yaitu target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, keadaan yang terjadi didalam perusahaan karyawan masih belum memaksimalkan waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan

pekerjaannya sehingga target yang harus dicapai tidak sesuai waktu yang ditentukan atau mundur dari jadwal. Kondisi Pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, namun dalam hal ini banyak nya karyawan yang mengeluhkan dengan system pekerjaan yang diberikan terkadang karyawan menggunakan waktu diluar jam kerja perusahaan, karyawan merasa terbebani terhadap beban yang diberikan atasan yang terkesan diluar kemampuan dan kapasitas karyawan dan saat rekan kerja tidak masuk bekerja karyawan lainnya yang harus menyelesaikannya sehingga penyelesaian pekerjaan tidak berjalan dengan lancar.

Penggunaan waktu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar) dimana karyawan kurang berani mengambil keputusan saat pimpinan tidak berada ditempat sehingga proses pengerjaan memakan waktu lebih lama, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terlalu membebani karyawan sehingga ada target dan jangka waktu yang ditetapkan saat tugas yang diberikan belum dapat diselesaikan, karyawan dapat mengerjakan tugas pada jam istirahat bahkan lembur. Standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dalam hal ini standar pekerjaan yang berikan pihak perusahaan terhadap karyawan membuat karyawan kesusahan memahami standar pekerjaan yang diberikan akibatnya cara bekerja tersebut, dapat meningkatkan kelelahan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh karyawan sehingga akan menurunkan kualitas kinerja karyawan karena kurangnya waktu istirahat. Jika hal ini terus terjadi dan tidak cepat dievaluasi oleh pihak perusahaan

akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan target kerja yang ditetapkan oleh PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung kemungkinan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SELARAS CITRA JAYA DI BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selaras Citra Jaya?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selaras Citra Jaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selaras Citra Jaya?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Selaras Citra Jaya.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Selaras Citra Jaya.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di jalan PT. Selaras Citra Jaya Jl. Ikan Bawal No.1A, Pesawahan, Kec. Teluk betung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung 35223.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan April 2021 sampai dengan selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selaras Citra Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selaras Citra Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selaras Citra Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja diperusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Citra Jaya.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT. Selaras Citra Jaya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT. Selaras Citra Jaya.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT. Selaras Citra Jaya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**