

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan perubahan ekonomi serta kemajuan teknologi begitu cepat, hal ini merupakan tantangan yang besar bagi perusahaan untuk berkembang bahkan hanya untuk bertahan sekalipun. Perubahan yang ada membuat setiap organisasi atau perusahaan mengoptimalkan fungsi manajemennya melalui sumber daya manusia agar usahanya tetap bertahan. Sebab suatu perubahan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya perhatian yang cukup agar mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan kinerja yang memberi pengaruh positif bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Jika sebaliknya karyawan tidak dikelola dengan baik mungkin karyawan akan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan tidak tercapainya target kerja yang telah diharapkan oleh setiap perusahaan.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang kearah yang lebih baik, memberi lapangan kerja sehingga masyarakat mampu memenuhi kebutuhan hidup dan bahkan menjadi sejahtera sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada pkinerja secara keseluruhan. Semakin tinggi kualitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja an kesejahteraan karyawan. Karyawan atau tenaga kerja pada setiap perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka

pencapaian tujuan- tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan kualitas kinerja yang tinggi Menurut Aginta dkk (2021) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Wilson Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Adapun 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. Demikian sebaliknya, seorang yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini.

PT. Lautan Berlian Utama Motor, didirikan dengan resmi pada tanggal 05 Oktober 1981 dengan bidang usaha penjualan kendaraan bermotor roda empat merek Mitsubishi. Rasa tanggung jawab terhadap kepuasan pelanggan mengharuskan PT. Lautan Berlian utama Motor untuk mengembangkan usahanya, dengan membuka pelayanan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan, penyediaan suku cadang, dan pelayanan lain yang terkait.

Dengan demikian semua bentuk kebutuhan pelanggan dapat dipenuhi dengan sistem “Satu Atap Untuk Semua Jenis Layanan”. Kepuasan pelanggan sangat dijamin, karena PT. Lautan Berlian Utama Motor dalam fungsinya didukung penuh oleh 28 cabang yang setiap waktu siap memberi pelayanan yang menyeluruh dan terpadu. Kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia, PT. Lautan Berlian Utama Motor selalu memberikan prioritas terhadap usaha pendidikan dan latihan untuk meningkatkan ketrampilan teknis seluruh stafnya yang berjumlah total  $\pm$  1.000 orang. Sudah dibentuk Divisi Pelatihan intern yang bertugas melaksanakan program latihan secara terus menerus. Kualitas pelayanan yang diberikan PT. Lautan Berlian Utama Motor dengan sistem terpadu, dengan menempatkan kepuasan pelanggan sebagai acuan, telah menyebabkan PT. Lautan Berlian Utama Motor menjadi pilihan utama sejumlah instansi pemerintah dan karyawannya. Dengan 33 tahun pengalaman dan prestasi yang dicapainya ini,

PT. Lautan Berlian Utama Motor dengan optimis memandang hari depan, untuk mencapai keberhasilan yang lebih besar lagi. Waktu kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung. Pada hari senin sampai dengan hari kamis masuk pukul 08.30 WIB, waktu istirahat pukul 12.00 – 13.00 WIB, sedangkan waktu pulang pukul 16.00 WIB. Pada hari jum'at waktu masuk pukul 08.30 WIB, waktu istirahat pukul 11.30 – 13.30 WIB, sedangkan waktu pulang pukul 16.00 WIB. Pada hari Sabtu masuk pukul 08.30 WIB, dan pulang pukul 12.45 WIB. PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung memiliki beberapa departemen atau bagian dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Pembagian departemen tersebut bertujuan untuk mempermudah dalam penilaian kinerja setiap departemen, dan juga untuk memudahkan pembagian wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing departemen. Berikut ditampilkan data mengenai jumlah karyawan pada setiap bidang pekerjaan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung Tahun 2021:

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor 2021:

**Tabel 1.1**  
**Kriteria Penilaian Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor 2021.**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
2	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
3	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
4	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
5	Kemandirian	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk

*Sumber : PT. Lautan Berlian Utama Motor 2022*

Tabel 1.1 adalah standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor dimana dijelaskan untuk penilaian kerja positif dimulai dari angka 70-100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, Kualitas seperti hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, Kuantitas seperti jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, Ketepatan waktu proses penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan dengan waktu yang tertentu, Kemandirian kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu.

Berikut data penilaian kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor 2021:

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor 2020-2021:**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2020	2021	2020	2021
1	Kualitas	80.27%	76.82%	B	C
2	Kuantitas	83.19%	83.38%	B	B
3	Tanggung Jawab	76.98%	78.27%	C	C
4	Ketepatan Waktu	82.45%	77.58%	B	C
5	Kemandirian	81.75%	82.23%	B	B
<b>Total Rata-rata</b>		80.92%	<b>79.65%</b>	<b>B</b>	<b>C</b>

*Sumber : PT. Lautan Berlian Utama Motor 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun dapat dilihat pada tahun 2020 unsur yang dinilai dengan nilai dibawah standar dengan kategori cukup terdapat pada tanggung jawab dengan perolehan angka sebesar 76.98% sedangkan pada tahun 2021 pada PT. Lautan Berlian Utama Motor mengalami penurunan yang fluktuatif yakni pada penilaian indikator, Kualitas, Tanjung Jawab serta Ketepatan waktu masih di bawah standar yang telah di tetapkan oleh PT. Lautan Berlian Utama Motor yaitu di tingkat cukup. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Lautan Berlian Utama Motor itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Kualitas 76,27% ,Tanggung jawab 78,27% dan ketepatan waktu 77,58% di kategorikan cukup yang disebabkan karena kurangnya kurangnya pendekatan pimpinan secara langsung dalam memberikan arahan terhadap karyawannya, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih ada karyawan yang hadir dengan tidak tepat waktu di tempat kerja, kurangnya karyawan,

tanggung jawab kerja karyawan yang masih kurang serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum dapat di andalkan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan perusahaan PT. Lautan Berlian Utama Motor, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Lautan Berlian Utama Motor.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan manajer HRD PT. Lautan Berlian Utama Motor. Dimana perusahaan menuntut karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan adapun beberapa masalah kinerja yaitu kualitas dimana kualitas pekerjaan yang berjalan belum efektif. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan namun masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu menunjukkan sikap loyal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan yang diberikan belum terelasi dengan semestinya sehingga hal ini membuat kuantitas pekerjaan karyawan mengalami penurunan dan tidak sesuai yang diharapkan oleh pimpinan.

Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain akan tetapi masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan seringnya menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang telah diberikan oleh pimpinan terhadapnya sehingga pekerjaan belum tercapai dengan efektif dan efisien. Efektifitas Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dimana masih

adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan pekerjaan yang diterima dimana pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga membuat karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemandirian Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan dimana masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri dan masih adanya beberapa karyawan yang perlu didampingi dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang kurang berani mengambil keputusan disaat pimpinan tidak berada dilokasi serta seperti karyawan baru, sehingga hal ini dapat menghambat pekerjaan karyawan lainnya. Dalam hal ini pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penghambat tidak terelasinya pekerjaan dengan target yang diberikan oleh PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Waylunik Bandar Lampung. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.

Banyak faktor-faktor variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya. Stres Kerja, komunikasi, insentif, serta beban kerja dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel beban kerja, dimana beban kerja telah banyak dilakukan diantaranya Menurut Handayani dkk (2021) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai 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*).

Berdasarkan hasil observasi di PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan didalam perusahaan serta bisa beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi di PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung. Permasalahan beban kerja memang sering terjadi dalam suatu perusahaan, permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai beban kerja. Dimana Pemberian beban kerja yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif.

Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya dimana lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif dan belum dapat terjalin dengan efektif hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kinerja setiap karyawan. Apabila hal ini terus terjadi akan memberikan dampak dan resiko terhadap kualitas kinerja karyawannya. Beban Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dimana masih banyak nya pegawai dengan keluhan beban pekerjaan yang diterima seperti dalam pemanfaatan waktu penyelesaian kinerja yang diberikan sering mepet waktu sehingga waktu penyelesaian kinerja tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan membuat karyawan kwalahan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang telah diberikan serta target yang harus dicapai seperti pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan memberikan dampak yang negative terhadap pencapaian kinerja karyawan kepada pihak perusahaan PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung perlu memperhatikan dengan serius untuk menanggulangi permasalahan yang terjadi saat ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan selain beban kerja ialah Gaya Kepemimpinan. Menurut Mulyati dkk (2022) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Menurut Farida Agustin (2021) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung, Gaya kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan tersebut yaitu sifat pimpinan dalam memimpin kurang memiliki sifat empati kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja, kebiasaan pemimpin belum mencerminkan kepemimpinan yang baik, dimana permasalahan gaya kepemimpinan yaitu. Sifat seorang pemimpin dimana hal yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sifat atau sikap pimpinan yang kurang empati terhadap bawahannya terutama dalam menaungi bawahannya belum terlihat efektif dan belum mampu memberikan arahan dalam bekerja secara langsung terhadap bawahannya. dimana 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. sikap pemimpin terlalu berlebihan terhadap bawahan yang melakukan kesalahan kecil sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan watak pemimpin yang memiliki ambisi tinggi dalam capaian target pekerjaan yang diberikan tanpa memberikan toleransi terhadap bawahannya, sehingga pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang diluar kemampuan bawahannya. kepribadian pemimpin belum mampu memberikan kontribusinya dalam memberikan arahan dan dorongan terhadap

bawahannya seperti memberikan contoh keteladanan dalam bekerja agar pekerjaan dapat terelaksikan sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan. 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. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR WAY LUNIK BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung?
2. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung?
3. Apakah Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung

#### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung..

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

JL. KH. Moch. Salim No, 29, Way Lunik Kec. Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung 35244.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2021 sampai dengan April 2022.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung

3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

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

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

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 Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan di perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampu

## **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 Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawam PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung

**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 Beban Kerja Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung

**BAB IV : HASIL PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik Bandar Lampung

**BAB V : SIMPULAN 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**