

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi memerlukan kepemimpinan transformasional yang merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya karna kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja, juga mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Selain membutuhkan kepemimpinan transformasional, sebuah instansi pun membutuhkan kinerja karyawan yang baik guna meningkatkan produk yang berkualitas. Kinerja Karyawan merupakan aset penting bagi instansi, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas yang tinggi pada dasarnya tergantung pada kinerja karyawan yang bersifat individu dan bagaimana peran pemimpin dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik , karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya maka dari itu pimpinan harus memperhatikan kinerja karyawan karena pemimpin yang menciptakan suasana dalam suatu Perusahaan. Peran pemimpin dalam menciptakan

suasana dan mendelegasikan karyawan harus diperhatikan karna karyawan memiliki kemampuan yang berbeda- beda. Guna menunjang kemampuan kinerja karyawan meliputi keterampilan, keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, beban kerja , kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja faktor-faktor tersebut yang menjadi penilaian seorang pemimpin mendelegasikan karyawan apakah memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan atau tidak dan tidak terbebani beban kerja yang berlebihan. Karena untuk keberlangsungan perusahaan harus ditopang dengan kinerja karyawan yang baik. Sedangkan setiap perusahaan memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan yang didirikan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut yang berperan di sini adalah pimpinan bagaimana cara dia memimpin perusahaan. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada pimpinan, kendala dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan oleh karena itu sangat penting kinerja karyawan bagi suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang paling penting bagi perusahaan sebagai penentu kesuksesan. Setiap Perusahaan pasti memiliki tujuan, visi dan misi yang perlu dicapai maka dari itu diperlukan sebuah kerjasama dari para pemimpin

maupun karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam masa perkembangan untuk mencapai tujuan, perusahaan

membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan karena untuk mencapai tujuan perusahaan pasti akan menemui permasalahan-permasalahan yang perlu diselesaikan oleh sumber daya manusia yang berkualitas kinerjanya sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi.

Alasan penulis memilih unit sumber daya manusia ini dikarenakan dalam suatu organisasi sumber daya manusia dianggap sebagai suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi yang harus dimaksimalkan fungsinya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semua yang dimiliki dari sumberdaya manusia berupa pengetahuan, ide, keahlian, energi, inovasi, dan komitmen mempunyai nilai-nilai ekonomis. Oleh karenanya, sumberdaya manusia dalam perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang maksimal agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dan kinerja dari seorang karyawan dapat ditampilkan dengan baik demi tujuan perusahaan tercapai.

Tujuan perusahaan yang harus tercapai memerlukan kinerja dari karyawan yang mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya akan tetapi para karyawan terkadang terbebani oleh beban kerja yang sangat banyak yang di targetkan oleh suatu perusahaan. Di sisi lain, beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan beban kerja yang

berlebihan sering kali menjadi salah satu penyebab utama penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat ketidakpuasan kerja.

Namun beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat memberikan tantangan yang positif dan meningkatkan kinerja. Sehingga perusahaan harus melihat beban kerja yang diberikan terhadap karyawan, karena beban kerja yang melebihi batas akan membuat karyawan merasa jenuh dan mudah lelah. Sehingga target dari perusahaan tidak tercapai dan tidak terlaksanakan dengan baik karena karyawan merasakan dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan. Karena karyawan tidak akan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya ketika beban kerja berlebihan karena beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan akan sangat beresiko dalam perusahaan. Menurut Soelton, dkk. (2020) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Meskipun peningkatan beban kerja sangat beresiko bagi perusahaan, meningkatkan beban kerja yang terkontrol dan sesuai dengan kemampuan karyawan bisa juga berdampak baik bagi sebagian karyawan, karyawan yang memiliki kemampuan dan skill yang tinggi akan merasa tertantang dan hal ini akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Fajriani & Septiari (2019) menyatakan beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan dan dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh staf di tempat kerja baik langsung ataupun tidak langsung serta kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan non-produktif. Beban kerja yang berlebihan harus diperhatikan oleh pimpinan

perusahaan karena pemimpin yang tahu bagaimana cara agar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berlebihan atau memberatkan karyawan tersebut sehingga karyawan merasa nyaman dan produktif hal ini harus selalu diperhatikan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2020). (Wirtadipura, d. 2022) menyatakan bahwa, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan beban kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja, keaman, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin pasti memiliki cara kepemimpinannya tersendiri karena kepemimpinan suatu yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang bisa dirasakan oleh karyawan dalam kegiatan sehari-hari seperti pembagian beban kerja yang jelas sehingga karyawan tidak merasakan beban kerja yang berlebihan.

Beban kerja harus diperhatikan oleh pemimpin karena ketika pemimpin mendelegasikan seorang karyawan harus diperhatikan oleh pimpinan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan, kolega maupun pemimpin itu sendiri. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif karyawan adalah model kepemimpinan transformasional.

Pada gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi Indonesia.

Pada saat ini Pembangunan infrastruktur bidang transportasi, Pembangunan property dan bahkan Pembangunan ibu kota Nusantara hal tersebut membutuhkan banyak jasa kontraktor yang ada di Indonesia. Berikut merupakan data beberapa perusahaan jasa kontraktor yang didapatkan dari data Badan Pusat Statistik. Berdasarkan data diberikan oleh badan pusat statistik dapat dapat diketahui bahwa banyak sekali Perusahaan jasa kontraktor yang ada di Indonesia ini. Berdasarkan hal tersebut peneliti memilih untuk melakukan penelitian di perusahaan jasa kontraktor yang ada di Indonesia karena pada saat ini banyak sekali pembangunan yang membutuhkan jasa kontraktor PT. Lintas Beton Teknikindo, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan manufaktur beton, menghadapi tantangan yang kompleks dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada bagaimana manajemen dapat mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional dan beban kerja karyawan menjadi dua faktor krusial yang perlu mendapat perhatian khusus. Terdapat beberapa Perusahaan ternama yaitu PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, PT. Brantas Abipraya (Persero) Tbk, PT. PP (Persero) Tbk, PT. Total Bangun Persada Tbk dan masih banyak lagi perusahaan jasa kontraktor yang ada di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut penulis memilih PT. Lintas Beton Teknikindo sebagai perusahaan yang diteliti dikarenakan PT. Lintas Beton Teknikindo ialah perusahaan jasa kontraktor swasta (non-BUMN) memberikan supply beton terbaik dan menjadi perusahaan terdepan di bidangnya dan pada saat ini Indonesia sedang melakukan banyak pembangunan khususnya Ibu Kota Nusantara yang membutuhkan jasa kontraktor sebagai jasa pembangun infrastruktur. Dalam Perusahaan yang memberikan jasa maupun barang, penting sekali untuk menilai evaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui apakah karyawan mengerjakan tugas atau jobdesc nya dengan benar dan untuk menilai bagaimana peningkatan kinerja karyawan untuk memberikan treatment yang benar dalam mengembangkan kinerja karyawan.

Jika karyawan memiliki peningkatan dalam pekerjaannya maka penting untuk diberikan Beban Kerja dan apabila karyawan menurun kinerjanya akan penting sekali bagi Perusahaan untuk mengevaluasi apa saja yang bermasalah sehingga kinerja menurun. Perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yang baik ditentukan dengan kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak

ukur yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan yang meningkat menunjukkan bahwa organisasi juga berkinerja dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa dalam perusahaan terdapat hasil pengukuran kinerja yang merupakan proses pengumpulan dan pelaporan informasi mengenai kinerja dari seorang individu, grup, organisasi, sistem atau

komponen. Dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran strategi PT. Lintas Beton Teknikindo dan sebab-sebab tercapai atau tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran. Berikut ialah Tabel Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan di PT. Lintas Beton Teknikindo.

Tabel 1. 1
Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo

Kategori	Persentase	Keterangan
A	91% - 100%	Sangat Baik
B	81% - 90%	Baik
C	61% - 80%	Cukup
D	41% - 60%	Kurang
E	<40%	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM PT. Lintas Beton Teknikindo

Tabel 1.1 merupakan skala penilaian kinerja karyawan yang didapatkan dari data bagian sumber daya manusia PT. Lintas Beton Teknikindo merupakan

penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir rencana kinerja tahunan dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja karyawan dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan penilaian tersebut dapat kita ketahui seberapa baik perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari hasil evaluasi berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dan mengetahui apakah sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di perusahaan sudah berjalan secara efektif dan efisien atau belum. Adapun hasil evaluasi yang telah dilakukan terkait kinerja karyawan di PT. Lintas Beton Teknikindo pada tahun 2021 – 2023 yang dinilai oleh sebagian besar karyawan pada staf bagian Sumberdaya Manusia pada PT. Lintas Beton Teknikindo ialah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo

Tahun	Nilai Rata-Rata	Bobot
2021	80%	Baik
2022	74%	Cukup
2023	70%	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. Lintas Beton Teknikindo

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat mengenai nilai rata – rata evaluasi penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami fluktuasi. Berdasarkan bagian SDM PT. Lintas Beton Teknikindo, penilaian ini dilakukan oleh bagian SDM PT. Lintas Beton Teknikindo dengan didasarkan penilaian oleh beberapa unsur yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, tanggungjawab

karyawan dalam melaksanakan jobdesc nya, kemandirian atau inisiatif karyawan. Menurut bagian SDM PT. Lintas Beton Teknikindo, kinerja karyawan menurun dikarenakan terjadinya penurunan kuantitas kerja karyawan karena menurunnya hasil kerja atau pencapaian target dan kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peneliti juga melakukan pra-survei mengenai unsur - unsur evaluasi penilaian kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan pada PT. Lintas Beton Teknikindo yang unsur nya didasarkan menurut Robbins (2019:18) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggungjawab, inisiatif dan kerjasama. Adapun rekapitulasi hasil dari kuesioner pra-survei tersebut berikut ini:

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	3	8	14	5	0	99	3,3
	Kualitas Kerja	0	5	12	10	3	79	2,63
	Tanggungjawab	0	4	1	14	11	58	1,9
	Inisiatif	4	7	15	4	0	79	2,6
	Kerjasama	3	8	14	5	0	81	2,7
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								2,63

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,63 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan skor rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,38 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2019:153). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi tanggungjawab memiliki skor rata-rata 1,9 yang berarti kurangnya tanggungjawab dari para karyawan terhadap jobdesc nya dan inisiatif memiliki skor rata-rata 2,6 yang berarti karyawan juga memiliki inisiatif yang kurang.

Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang diduga terjadi di PT. Lintas Beton Teknikindo melalui variabel – variabel dibawah ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Renita Apriyanti, Khairul Bahrun dan Meilaty Finthariasari (2020), Noviyanti (2023) dan Diva S Fazad (2024) terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif yaitu kepemimpinan transformasional, beban kerja, kompetensi, self efficacy dan lingkungan kerja maka peneliti menyebarkan kuesioner pra-survei yang berisi pernyataan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kuesioner pra survei ini di bagikan kepada 30 orang karyawan di PT. Lintas Beton Teknikindo. Berikut peneliti sajikan dalam tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Variabel yang Di duga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo

Variabel	Dimensi	Rata-rata
Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i>	2,9
	<i>Inspirational Motivation</i>	2,66
	<i>Intellectual Stimulation</i>	2,8
	<i>Individualized Consideration</i>	2,7
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional		2,76
Kompetensi	Pengetahuan	3,56
	Keterampilan	3,86
	Sikap	4,00
Skor Rata-rata Kompetensi		3,80
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	2,9
	Tuntutan Tugas	2,8
Skor Rata – Rata Beban Kerja		2,85
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	3,26
	<i>Stregth</i>	3,46
	<i>Generality</i>	3,20
Skor Rata – Rata <i>Self Efficacy</i>		3,31
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	4,26
	Fasilitas	4,23
	Hubungan Yang Harmonis	4,23
	Rasa Aman	4,33
	Perlakuan Yang Adil	3,83
Skor Rata – Rata Lingkungan Kerja		4,18

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel kepemimpinan transformasional yang memiliki nilai rata-rata 2,76 mengacu pada kategori kurang baik dimana 2,76 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2019:153). Menurut Bass dalam bukunya berjudul “pembelajaran kepemimpinan” kepemimpinan transformasional memiliki 4 dimensi yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual simulation dan individualized consideration. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi individualized consideration dan inspirational motivation dengan nilai 2,7 dan 2,66. Berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa kurangnya perhatian pemimpin terhadap individualized consideration yaitu perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda serta melatih dan memberikan saran dan kurangnya Inspirational motivation yang berarti pemimpin yang harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan. Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut salah satu staf PT. Lintas Beton Teknikindo menyatakan bahwa peran pemimpin dalam pekerjaan sehari-hari dirasa kurang dapat memperhatikan para karyawan sehingga kurangnya taunya karyawan mana yang harus di delegasikan yang berimbas kepada penurunan kinerja karyawan dan beban kerja yang semakin berat yang diraskan oleh karyawan sehingga karyawan merasakan suasana yang kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang dapat disepelekan keberdaanya karena dalam organisasi, karena pemimpin dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menciptakan suasana kerja. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Berdasarkan jurnal penelitian Samuel Kliapong (2019) menyatakan seorang pimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang berkharisma yang mampu melakukan suatu stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja karyawan karena kinerja karyawan akan berhasil baik ketika pemimpin memberikan perhatian kepada setiap karyawan.

Variabel Beban Kerja memperoleh nilai rata – rata rendah kedua dengan nilai 2,85. Menurut Hudson (2019:3) Variabel Beban Kerja memiliki 2 dimensi yang dimana didapat dari table bahwa nilai paling rendah dari kedua dimensi tersebut terletak pada tuntutan fisik dan psikologis dengan nilai 2,9. Menurut pengakuan dari karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo bahwa memang beban kerja pada PT. Lintas Beton Teknikindo perusahaan kontraktor yang menyesuaikan pekerjaan by request client jadi terkadang request yang masuk membuat para banyak dan kurangnya keseimbangan anantara waktu pengerjaan dan beban yang harus ditanggung dari request client yang lain yang menyebabkan karyawan memiliki beban kerja yang berat, berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa tingginya tuntutan tugas terhadap karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata rendah dengan nilai 2,68 yang mana berada di rentan yang kurang baik pada suatu instansi, dapat ditingkatkan dengan banyak cara sehingga dapat menndukung keberhasilan suatu

instansi dengan cara mengukur kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan efektifitas suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai, hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Selain itu kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor lingkungan internal instansi, lingkungan eksternal, faktor internal pegawai, motivasi, faktor bawaan, dan karakteristik kepribadian. Kinerja kurang berkualitas akan mengakibatkan hasil dari kepemimpinan yang kurang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak baik, karena pada dasarnya kinerja memainkan peranan kunci dalam memantau apakah tujuan jangka panjang, menengah, pendek instansi sudah sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan beban kerja, ketika pemimpin memiliki kemampuan yang cukup akan membuat kinerja karyawan terbantu dan beban kerja karyawan tidak terbebani secara berlebihan. Sehingga para karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan disinilah peran pemimpin dibutuhkan karena pemimpin yang mempunyai hak dan kewajiban terhadap karyawan. Karena suasana yang diciptakan oleh pemimpin akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut ketika pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan maka kinerja karyawan akan baik.

Berdasarkan hal tersebut kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga para pimpinan harus mulai memperhatikan suasana kerja demi menciptakan kinerja karyawan yang nyaman guna mencapai target perusahaan dan memperhatikan delegasi karyawan apakah layak untuk diberikan beban kerja yang semestinya jangan sampai ketika pemimpin mendelgasikan seorang karyawan akan tetapi karyawan tersebut merasa terbebani oleh beban kerja yang bertambah. Peran pemimpin dibutuhkan untuk melihat sejauhmana para karyawan dalam menghadapi beban kerja yang diberikan oleh pimpinan tersebut guna menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan dan target-target perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas dengan fenomena fenomena yang terjadi serta teori dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel – variabel yang bermasalah pada penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan transformasional, beban kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo”**

1.2 Identifikasi Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi Kepemimpinan Transformasional, Beban

Kerja dan Kinerja Karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional
 - a. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap inspirational motivation yang diberikan pimpinan terhadap karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo.
 - b. Kurangnya pertimbangan individual consideration perhatian yang diberikan pimpinan terhadap karyawan PT. Lintas Beton Teknikindo.
2. Beban Kerja
 - a. Tingginya tuntutan tugas terhadap karyawan di PT. Lintas Beton Teknikindo.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Rendahnya tanggungjawab pada setiap karyawan terhadap jobdesc nya.
 - b. Rendahnya inisiatif karyawan dalam kinerjanya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lintas Beton Teknikindo secara simultan dan parsial.
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan Tentang Kepemimpinan Transformasional pada PT. Lintas Beton Teknikindo.
3. Bagaimana Tanggapan Karyawan Tentang Beban Kerja pada PT. Lintas Beton Teknikindo.
4. Bagaimana Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Beton Teknikindo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lintas Beton Teknikindo.
2. Tanggapan Karyawan Tentang Kepemimpinan Transformasional pada PT. Lintas Beton Teknikindo.
3. Tanggapan Karyawan Tentang Beban Kerja pada PT. Lintas Beton Teknikindo.
4. Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan di PT. Lintas Beton Teknikindo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini ialah dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia,

selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada perusahaan kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan Kepemimpinan Transformasional dan Beban terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa.