

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap implementasi bisnis membutuhkan manajemen, termasuk waktu, strategi, dan faktor lainnya. Manajemen, menurut Hasibuan (2016), merupakan sintesis dari seni dan disiplin ilmu yang menentukan sarana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Manajemen memegang peran krusial dalam menyelaraskan, membimbing, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya guna mencapai tujuan perusahaan dengan efisiensi dan efektivitas. Manajemen memainkan peran besar dalam mengatasi kesulitan dan hambatan yang dihadapi bisnis di era globalisasi yang persaingan semakin ketat. Manajemen melibatkan sejumlah elemen, seperti perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan pengendalian.

Manajemen juga memainkan peran penting dalam usaha meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas. Dengan mengelola sumber daya manusia, teknologi, dan keuangan, manajemen dapat mencapai efisiensi pada setiap tahap proses bisnis. Selain itu, manajemen efektif mampu mendorong inovasi, motivasi, kualitas produk atau layanan, serta menanggapi perubahan dengan cepat.

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul adalah kunci utama sumber daya yang paling penting untuk menavigasi dinamika globalisasi. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan bisnis, peran SDM dalam

perusahaan menjadi semakin signifikan, menjadi pilar utama dalam mendapatkan keunggulan atas pesaing. Sumber daya manusia yang unggul membentuk fondasi utama dalam merancang kemajuan dan pertumbuhan organisasi. Kualitas ini memiliki dampak signifikan dalam membimbing organisasi untuk mencapai arah yang benar dan berpartisipasi dalam persaingan yang sehat (Daswati 2012). Kunci untuk mengelola komponen kualitas karyawan adalah manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan penyeleksian, pengembangan, dan retensi individu-individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang efektif.

Praktik MSDM yang efektif dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi standar kualitas, namun juga memiliki keterlibatan yang unggul, serta faktor yang mendukung kinerja optimal dari karyawan. Dengan menggabungkan MSDM yang cermat dengan fokus pada kualitas individu, organisasi dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara pengembangan manusia dan pencapaian tujuan kinerja. Organisasi dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang inklusif dan membantu pengembangan profesional karyawan dengan menerapkan strategi MSDM yang baik. Hal ini akan memotivasi kinerja karyawan untuk berkontribusi sebisa mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan kerja didalam perusahaan atau organisasi. Keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja tinggi akan berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Kemampuan

organisasi atau perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan memegang peran krusial dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi (Chairunnisa; dkk, 2021). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencakup pencapaian target individu tetapi juga kontribusi positif terhadap tujuan keseluruhan perusahaan. Akibatnya, pengelolaan atau pemimpin menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki pemimpin yang mengusung berbagai filosofi kepemimpinan saat berinteraksi dan mengawasi hubungan dengan karyawan. Pendekatan kepemimpinan ini secara signifikan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam menghadapi anggota timnya. Menurut Thoha (2013) kepemimpinan dapat dianggap sebagai seni yang mampu memengaruhi individu maupun kelompok secara efektif. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan kondisi yang efektif untuk menyelesaikan tugas dengan optimal.

Untuk mencapai efektivitas dalam memimpin, pemimpin juga perlu memahami dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan. Gaya seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan budaya perusahaan dan menginspirasi pekerja untuk mencapai tujuan bersama. Berbagai teori kepemimpinan, seperti teori situasional Hersey dan Blanchard (1969),

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat membawa dampak positif pada kinerja bawahan. Oleh karena itu, pemahaman terperinci tentang gaya kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transaksional yang lebih fokus pada pengawasan, kontrol, dan sistem penghargaan atau sanksi berdasarkan kinerja pekerja untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Menurut penelitian Burhanudin dan Kurniawan (2020), kinerja karyawan Bank BRI Cabang Purworejo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, hasil penelitian dari widyastuti (2020) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Jaya (2023) bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menurut Zainuddin, dkk (2023) bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian aqmarina (2016) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hotel gajah mada, terjadi ketidak konsistenan, oleh karena itu apakah gaya kepemimpinan transaksional ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank rakyat Indonesia cabang majalaya.

Dalam literatur kepemimpinan, pengembangan gaya kepemimpinan transformasional oleh Bass dan Riggio (2006) mulai menjadi pusat perhatian. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan visi, pemahaman, dan inspirasi bersama untuk menginspirasi orang-orang untuk tampil dengan keterampilan

terbaik mereka di tempat kerja. Dengan menggunakan strategi ini, pemimpin transformasional mendorong semangat dan dedikasi yang tinggi di antara anggota tim selain membimbing kelompok menuju tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional menawarkan lebih dari sekedar pengarahan tugas tapi juga menawarkan inspirasi dan dukungan. Pemimpin ini menumbuhkan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan diakui, mendorong inovasi di antara anggota staff, dan mendorong pengembangan pribadi. Hasilnya, kinerja tidak hanya meningkat secara dramatis, tetapi motivasi intrinsik seseorang juga terus meningkat, sehingga menghasilkan umpan balik positif di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dengan penuh motivasi. Hasil penelitian Burhanudin, dan Kurniawan, (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank BRI Purworejo, hasil Supartha, dkk (2023) bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta hasil dari penelitian Dhermawan (2023) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terjadi ketidakonsistenan dan apakah kepemimpinan transformasional ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank rakyat Indonesia cabang Majalaya.

Selain itu, disisi lain ada keseimbangan antara kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga menjadi perhatian utama terutama di era modern ini. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya

berdampak pada kinerja mereka. Dari hasil penelitian Fitriani dan Kasmiruddin (2023) menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang pekan baru, dan hasil penelitian Rahmawati dkk (2021) *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2022) juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu apakah *Work-life balance* ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan bank rakyat Indonesia cabang majalaya.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik negara dan sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia. Dan memiliki beberapa cabang, salah satunya adalah bank rakyat Indonesia cabang majalaya. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya dalam situasi yang terus berkembang adalah salah satu tantangan besar di salah satu perusahaan milik negara yang besar, oleh karena itu penting untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai di perusahaan bank rakyat Indonesia cabang majalaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan memberi pemahaman lebih mendalam sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan *Work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan di bank rakyat Indonesia cabang majalaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan yang

bermanfaat bagi pengelola bank rakyat Indonesia cabang majalaya dalam memutuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Menurut Raharjo dan Purbudi (1997) keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan seperti gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan kerja berdasarkan imbalan dan hukuman. Pemimpin transaksional memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target dan memberikan teguran jika kinerja tidak memenuhi standar. Model kepemimpinan ini penting dalam organisasi yang membutuhkan struktur kerja yang jelas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap aturan. kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada visi jangka panjang, inspirasi, dan pengembangan karyawan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan agar bekerja dengan penuh dedikasi, inovasi, dan komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi. Kedua gaya kepemimpinan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pentingnya *Work-life balance* era modern ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tantangan besar bagi karyawan.

Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan turunnya produktivitas. Organisasi yang menerapkan kebijakan fleksibel terkait jam kerja, cuti, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan karyawan akan lebih mampu mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Oleh karena itu, memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan menjadi penting, terutama di lingkungan kerja yang dinamis seperti di bank rakyat Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala pimpinan cabang Bank BRI cabang majalaya, diperoleh informasi bahwa masih terdapat kendala dalam pencapaian kinerja, seperti gaya kepemimpinan yang digunakan, kurang optimalnya keseimbangan kerja, serta adanya perbedaan motivasi kerja antar individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI cabang majalaya secara menyeluruh.

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Evaluasi Kinerja Karyawan

No	Dimensi Penilaian	Nilai				Ket. Nilai	Indikator
		A	B	C	D		
1	Faktor Gaya Kepemimpinan			✓		Cukup	Motivasi dari pimpinan
2	Keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi		✓			Baik	Waktu untuk kehidupan pribadi
3	Lingkungan Kerja	✓				Sangat Baik	Lingkungan kerja mendukung dan nyaman
4	Efektivitas Kerja	✓				Sangat Baik	Target kerja tercapai

Sumber: Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya (2025)

Berdasarkan tabel di atas, kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya secara umum menunjukkan hasil cukup. Dimensi gaya kepemimpinan mengidentifikasi adanya yang merasa kurang termotivasi karena pimpinan belum rutin memberikan dorongan. Dan pimpinan cabang majalaya yang di pakai adalah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Namun, pada dimensi keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi, penilaian hanya mencapai kategori "Baik," yang menandakan adanya yang merasa baik atas membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi. Meskipun efektivitas kerja dinilai sangat baik dengan target yang berhasil dicapai, perusahaan tetap perlu memperhatikan distribusi tugas yang lebih proporsional agar kinerja karyawan dapat terus optimal dan kesejahteraan mereka tetap terjaga.

Berdasarkan uraian gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja, data yang diperoleh juga dalam bentuk wawancara dari beberapa karyawan Bank

Rakyat Indonesia Cabang Majalaya dapat memperkuat temuan. Hal ini menjadi salah satu bentuk evaluasi sekaligus tolak ukur bagi perusahaan. Berikut disampaikan hasil wawancara tersebut:

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Pimpinan mengawasi secara ketat pekerjaan bawahan dan segera mengoreksi jika terjadi kesalahan	3	1	Dari 4 orang menjawab "Ya" Sebanyak 3 orang dan "Tidak" sebanyak 1 orang
2	Pimpinan hanya memberikan perhatian jika terjadi masalah besar	2	2	Dari 4 orang menjawab "Ya" Sebanyak 2 orang dan "Tidak" sebanyak 2 orang
3	Pimpinan memberikan teguran atau sanksi jika target tidak tercapai	3	1	Dari 4 orang menjawab "Ya" Sebanyak 3 orang dan "Tidak" sebanyak 1 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel wawancara gaya kepemimpinan transaksional, sebagian besar karyawan merasa gaya kepemimpinan transaksional di tempat kerja berjalan cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Dari 4 karyawan, sebanyak 3 orang menyatakan bahwa pimpinan mengawasi secara ketat pekerjaan bawahan dan segera mengoreksi jika terjadi kesalahan, namun 1 orang merasa sebaliknya. Selain itu, sebanyak 2 karyawan mengakui pimpinan hanya memberikan perhatian jika terjadi masalah besar, sedangkan 2 orang lainnya merasa cukup baik. Pimpinan memberikan teguran atau sanksi jika target tidak tercapai juga menunjukkan

hasil positif, di mana 3 responden menyatakan berjalan efektif, sementara 1 orang masih merasa kurang mendukung.

Meskipun sebagian besar karyawan menilai gaya kepemimpinan transaksional berjalan cukup baik, beberapa tantangan seperti kesalahpahaman dan perhatian terhadap karyawan masih perlu diperhatikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan transaksional di berbagai aspek, dari atasan ke bawahan, sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja dan menciptakan kinerja yang baik.

Tabel 1.3
Hasil Wawancara Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Pimpinan menjadi teladan dalam sikap disiplin dan integritas	3	1	Dari 4 orang menjawab "Ya" Sebanyak 3 orang dan "Tidak" sebanyak 1 orang
2	Pimpinan mampu memberikan semangat dan visi yang jelas kepada karyawan	4	0	Dari 4 orang menjawab "Ya" Sebanyak 4 orang dan "Tidak" sebanyak 0 orang
3	Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah dengan cara baru	2	2	Dari 4 orang menjawab "Ya" Sebanyak 2 orang dan "Tidak" sebanyak 2 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan data wawancara gaya kepemimpinan transformasional, sebagian besar karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang mereka terima masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Dari 4 karyawan, sebanyak 3 orang menyatakan bahwa Pimpinan menjadi teladan dalam sikap disiplin dan integritas, sementara 1 orang lainnya merasa tidak

demikian. Selain itu, 4 karyawan mengaku Pimpinan mampu memberikan semangat dan visi yang jelas kepada karyawan. Sebanyak 2 karyawan merasakan Pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah dengan cara baru dan 2 orang karyawan sebaliknya. Oleh karena itu, meskipun sebagian besar karyawan dapat menangani gaya kepemimpinan transformasional, terdapat indikasi kelelahan dan ketidakseimbangan distribusi tugas yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 1.4
Hasil Wawancara *Work-Life Balance*

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Karyawan dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	4	0	Dari 4 orang menjawab “Ya” Sebanyak 4 orang dan “Tidak” sebanyak 0 orang
2	Karyawan dapat terlibat penuh dalam pekerjaan tanpa mengorbankan peran dalam keluarga/kehidupan sosial	3	1	Dari 4 orang menjawab “Ya” Sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang
3	Karyawan merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	3	1	Dari 4 orang menjawab “Ya” Sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel wawancara *work-life balance*, sebagian besar karyawan merasa keseimbangan kerja di tempat kerja berjalan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Dari 4 karyawan, sebanyak 4 orang menyatakan bahwa karyawan dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, sebanyak 3 karyawan

mengakui dapat terlibat penuh dalam pekerjaan tanpa mengorbankan peran dalam keluarga/kehidupan sosial, sedangkan 1 orang sebaliknya. Karyawan merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana 3 responden menyatakan berjalan efektif, sementara 1 orang masih merasa kurang puas.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa *work-life balance* masih cukup dominan diterapkan di lingkungan kerja Bank BRI, khususnya melalui Keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi. Namun, adanya perbedaan pandangan karyawan terkait keseimbangan, mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai efektivitas *work-life balance* tersebut terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Majalaya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan, peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian guna menyelidiki sejauh mana untuk memahami lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya)".

Dengan memahami hubungan ini, diharapkan pihak manajemen dapat merumuskan taktik yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan

dan pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik bagi teori kepemimpinan ataupun praktik manajerial di sektor perbankan, serta memberikan wawasan baru bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di bank rakyat Indonesia cabang majalaya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional serta penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional belum optimal karena masih ada karyawan yang merasa kurang termotivasi dan pimpinan hanya fokus memberi perhatian saat ada masalah besar terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional serta adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional belum sepenuhnya berjalan efektif karena tidak semua karyawan merasa terdorong untuk berpikir kreatif dan inovatif.
3. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait Pengaruh *Work-life balance* serta *Work-life Balance* belum sepenuhnya merata karena masih ada karyawan yang merasa peran keluarga/sosialnya terabaikan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka batasan permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada analisis mengenai Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya?
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya?
4. Seberapa Besar Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah, adapun tujuan penelitian yang ingin dituju oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.
4. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Majalaya.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi suatu sarana pendukung untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya bagi peneliti yang ingin mengkaji topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapatkan dalam pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil dari penelitian ini.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk melakukan penelitian, informasi, juga pertimbangan selama proses pengambilan keputusan untuk menetapkan kebijakan manajemen yang akan menjaga kinerja dan stabilitas perusahaan.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan bebas plagiarisme, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak. Bab ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan model penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode dan pendekatan, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, hasil analisis data, hasil pengujian dan hasil analisis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan dalam penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka dan lampiran.

