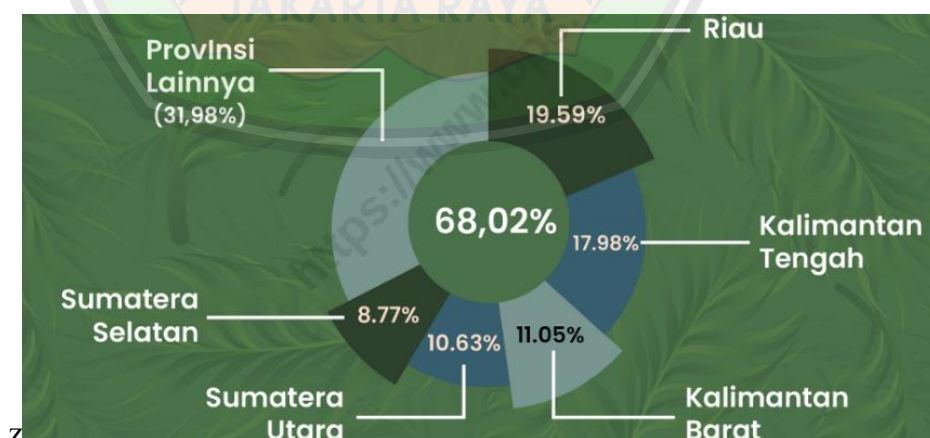


BAB I

PENDAHULUAN

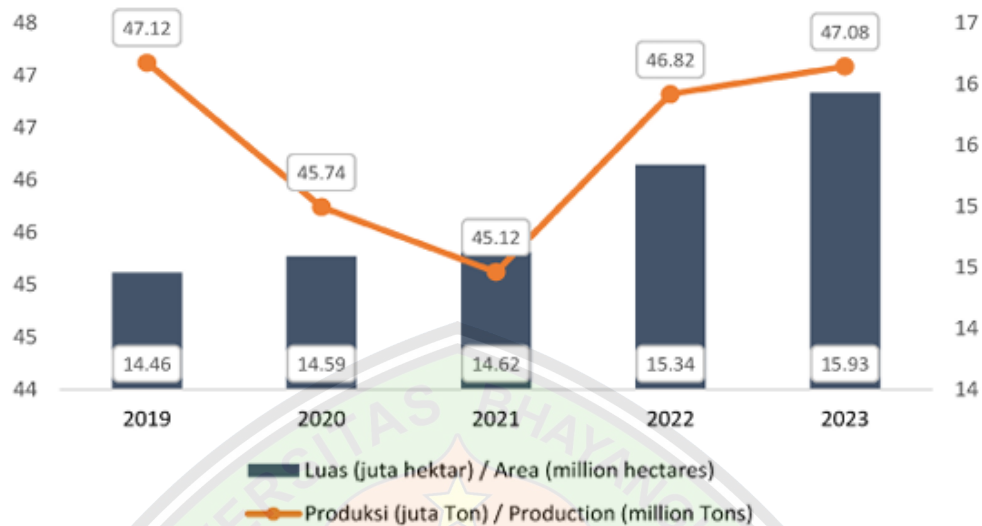
1.1. Latar Belakang

Kelapa sawit merupakan tanaman yang banyak dibudidayakan di Indonesia dengan sistem perkebunan, luas perkebunan kelapa sawit terus di tingkatkan, karena memiliki nilai ekonomi yang tinggi dan merupakan penghasil minyak nabati yang paling banyak digunakan oleh masyarakat luas, baik di Indonesia maupun dunia Chandra Dewi *et al.* (2022). Industri kelapa sawit di Indonesia dikenal sebagai sektor padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja. Peningkatan luas lahan dan produksi secara langsung mendorong pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang terlibat, baik di perkebunan rakyat maupun perusahaan besar swasta dan negara. Hal ini menjadikan sektor kelapa sawit sebagai salah satu tulang punggung ekonomi daerah dan nasional.



Gambar 1.1 Provinsi Penghasil Kelapa Sawit Indonesia 2023

Sumber : BPS (2023)



Gambar 1.2 Luas Areal dan Produksi Kelapa Sawit Indonesia 2019–2023

Sumber : BPS Kelapa Sawit Indonesia 2023

Berdasarkan Gambar 1.2, luas perkebunan kelapa sawit berdasarkan *land used* dan produksi CPO pada tahun 2018 meningkat signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut disebabkan oleh peningkatan cakupan administrasi perusahaan kelapa sawit, sehingga luas areal perkebunan kelapa sawit menjadi 14,33 juta hektar. Selanjutnya pada tahun 2019 sampai dengan 2023, luas areal perkebunan kelapa sawit berdasarkan *land used* terus mengalami peningkatan yang hampir stagnan. Pada tahun 2025 diperkirakan luas areal perkebunan kelapa sawit sebesar 15,93 juta hektar.

Saat ini, Indonesia adalah produsen terbesar minyak sawit di dunia, dengan luas perkebunan yang terus meningkat dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Namun, pertumbuhan industri ini juga menghadapi tantangan, termasuk isu keberlanjutan dan dampak lingkungan serta

tidak hanya berdampak pada pertumbuhan ekonomi tetapi juga menciptakan lapangan pekerjaan bagi jutaan orang. Pada sektor ini menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan kelanjutan perusahaan tersebut, maka dari itu para pimpinan perusahaan dituntut pula untuk bagaimana memelihara sumber daya manusia yang baik Lukmiati *et al.* (2020). Salah satu masalah umum dengan sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dengan penurunan kinerja karyawan, hasil dan kualitas produk yang dihasilkan akan menurun, yang tentunya akan membuat perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan di industri serupa di seluruh wilayah. Tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, juga dikenal sebagai *Work-life balance*, adalah salah satu penyebab kinerja rendah karyawan.

Menurut Arfandi & Kasran (2023), *Work-life balance* adalah menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang membutuhkan komitmen untuk bekerja dan keluarga. Kehidupan kerja yang seimbang adalah ketika seseorang memiliki cukup waktu untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, berkreasi, dan menyelesaikan tugas dengan benar. Namun, jika *Work-life balance* tidak diterapkan dengan baik, akan ada risiko yang signifikan bagi kesehatan karyawan, terutama bagi pekerja dan perusahaan Wulandari & Hadi (2020). Survei oleh *Society for Human Resource Management* (SHRM) menemukan bahwa bisnis yang memiliki kebijakan kerja yang fleksibel, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, cenderung meningkatkan retensi karyawan. 89% karyawan yang

memiliki keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mengatakan bahwa mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan lebih bahagia dengan perusahaan mereka.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey *Work-Life Balance*

No.	Aspek	Jumlah Survey	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Apakah jadwal kerja yang dijalankan saat ini sudah cukup fleksibel dan bisa disesuaikan dengan kebutuhan pribadi, terutama bagi yang bekerja dilapangan?	25	8	32%	17	68%
2	Apakah fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja sudah memadai?	25	10	40%	15	60%
3	Apakah Perusahaan memberikan kemudahan dalam pengajuan cuti?	25	9	36%	16	64%

Sumber : PT. AAI, 2025 (diolah)

Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap penerapan *Work-Life Balance* di PT. AAI, peneliti melakukan pra survei terhadap 25 responden. Berdasarkan tanggapan yang diberikan, mayoritas responden menyampaikan bahwa pengaturan jadwal kerja saat ini masih dirasa kurang fleksibel. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa meskipun ada Upaya penyesuaian, pada kenyataannya jadwal kerja sering kali tidak bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi, khususnya bagi mereka yang bekerja dilapangan dengan beban kerja fisik yang tinggi. Selain itu, mengenai fasilitas dan keselamatan kerja Sebagian responden menyampaikan bahwa Perusahaan sudah menyediakan saran tersebut. Namun, ada catatan dari beberapa karyawan bahwa ketersediaan alat perlindungan diri dan kemudahan aksesnya ke layanan Kesehatan belum sepenuhnya memadai, terutama mengingat Lokasi kerja yang jauh dari fasilitas medis.

Terkait dengan kemudahan dalam pengajuan cuti, sebagian besar responden menyatakan bahwa prosedur pengambilan cuti atau istirahat masih dirasakan cukup sulit. Mereka menilai bahwa untuk mengajukan cuti, perlu perencanaan yang matang dan tidak jarang mengalami hambatan ketika kondisi kerja sedang padat. Secara umum, hasil pra-survei ini memperlihatkan bahwa Sebagian karyawan merasa belum puas terhadap pelaksanaan kebijakan dan dukungan Perusahaan dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menjadi sinyal bahwa masih terdapat ruang perbaikan agar Perusahaan dapat lebih responsive terhadap kebutuhan karyawan.

Menurut Asari (2022), bahwa secara signifikan variabel *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan didukung oleh jawaban responden melalui kuesioner pada variabel *Work-life balance* tergolong tinggi. Fakta-fakta berikut menunjukkan bahwa jika karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, tingkat kinerja mereka juga akan meningkat. Nilai yang cukup tinggi juga didukung oleh indikator "saya mampu memenuhi tanggung jawab saya terhadap keluarga sambil tetap melakukan yang diharapkan dari tempat kerja". Sama halnya dengan Arifin & Agus Muharto (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar *Work-life balance* dengan kinerja karyawan, total pengaruh variabel *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.149 atau 14.9%. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Benando Palar (2022), menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan "*Work-*

life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" tidak valid. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerja. Dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat menjadi pertimbangan penting bagi organisasi.

Selain *Work-life balance*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional karena para pemimpin secara transformatif mampu menginspirasi dan memotivasi, mereka memelihara keterampilan mereka dengan bersama-sama menciptakan visi dan memberikan dukungan berkelanjutan. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan karyawan, perubahan positif dan inovasi.



Gambar 1.3 Suasana Briefing Pagi oleh Pimpinan PT. AAI 2025

Sumber : PT. AAI (2025)

Hal ini berdampak signifikan pada peningkatan kinerja dan produktivitas individu dan tim. Kepemimpinan transformasional dapat membawa karyawan ketingkat yang lebih tinggi. Untuk organisasi atau entitas tertentu, kepemimpinan transformasi melibatkan pengikut yang termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Melalui pendidikan, dukungan, serta pembinaan, mereka membantu untuk menciptakan pendekatan kreatif untuk menyelesaikan masalah Bass & Riggio (2019). Seseorang yang memiliki integritas yang baik berpengaruh pada lingkungan pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang integritas meningkatkan lingkungan kerja dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. Untuk membawa perubahan yang signifikan dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih besar, gaya kepemimpinan transformasional digunakan Aswad *et al.* (2023).

Tabel 1. 2 Hasil Pra – Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek	Jumlah Survey	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Bagaimana pandangan anda terhadap atasan selama ini? Apakah beliau dapat dijadikan panutan dalam bekerja, baik dari segi sikap, tanggung jawab, maupun etika?	25	19	76%	6	24%
2	Sejauh ini, apakah anda merasa atasan mendukung kebutuhan atau permasalahan yang anda alami?	25	12	48%	13	52%
3	Apakah anda merasa dipercaya oleh atasan untuk mengambil keputusan?	25	7	28%	18	72%
4	Apakah atasan anda mendorong untuk berfikir kreatif, menyampaikan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan?	25	17	68%	8	32%

Sumber : PT. AAI, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survei terhadap 25 responden diperoleh berbagai pandangan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dilingkungan kerja. Sebagian besar responden menyatakan bahwa atasan mereka dapat dijadikan panutan dalam bekerja. Sebanyak 76% responden merasa bahwa atasan menunjukkan sikap tanggungjawab, dan etika kerja yang baik, sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahannya. Namun saat ditanya apakah atasan mendukung kebutuhan atau permasalahan yang dihadapi, hasilnya cukup berimbang, bahkan cenderung negative. Hanya 48% yang merasa didukung, sementara 52% lainnya menyatakan tidak mendapat dukungan cukup dari atasan. Kemudian dalam hal kepercayaan mengambil Keputusan, hanya 28% responden yang merasa diberi keleluasaan oleh atasan untuk mengambil Keputusan sendiri, sedangkan 72% lainnya belum diberi kepercayaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan masih merasa kurang diberdayakan dalam proses kerja. Meskipun demikian, mayoritas responden 68% menyatakan bahwa atasan mereka mendorong untuk berfikir kreatif dan menyampaikan ide baru dalam penyelesaian pekerjaan. Ini menunjukkan adanya upaya untuk membangun iklim kerja terbuka terhadap inovasi.

Secara umum, hasil ini mencerminkan bahwa kepemimpinan transformasional ditempat kerja masih berjalan Sebagian. Aspek panutan dan dorongan untuk berfikir kreatif sudah terlihat, namun aspek dukungan emosional dan pemberdayaan karyawan masih perlu ditingkatkan.

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara optimal. Pada aspek "Atasan saya

memberi kepercayaan kepada saya untuk mengambil keputusan sendiri", sebanyak 60% responden menyatakan tidak setuju, dan hanya 40% yang menyatakan setuju. Kemudian pada aspek "Saya merasa nyaman didukung oleh pemimpin saya dalam pengembangan karir", 52% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 48% menyatakan setuju. Sementara itu, pada aspek "Saya merasa bebas untuk mengemukakan ide-ide baru di tempat kerja", mayoritas responden, Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di perusahaan belum dirasakan kuat oleh karyawan, terutama dalam hal pemberdayaan, dukungan pengembangan karir, dan kebebasan berinovasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti & Wati (2019), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara empiris Ketika gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan meningkat maka kinerja karyawanpun ikut meningkat. Sama halnya dengan yang sebelumnya, menurut Noviherni & Novianti Dea (2023) terlihat dari variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai nilai $\text{sig } 0,043 < \text{dari } 0,050$ dan mempunyai $t \text{ hitung } 2,078 > \text{dari } t\text{tabel } 2,01$. Maka dapat disimpulkan secara parsial gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, H_a diterima. Berbeda dengan Fitri Nuri Annisa *et al.* (2023) menunjukkan bahwa Nilai $t \text{ hitung sebesar } 0.344$ dengan nilai $\text{Sig.} = 0.734 > 0.05$. Artinya, tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif, dan hasil lain bisa bervariasi tergantung dengan variabel yang

mungkin dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat dan komitmen karyawan. Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan insentif finansial, tetapi juga melibatkan pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan emosional dari pemimpin.



Gambar 1.4 Pemberian hadiah kepada karyawan yang melebihi target di PT. AAI 2025

Sumber : PT. AAI (2025)

Motivasi adalah perasaan dasar yang mendorong seseorang untuk termotivasi atau tidak memiliki keinginan untuk mengerahkan seluruh kekuatannya untuk mencapai tujuan tertentu, dan ditunjukkan dengan perubahan energi dalam

diri seseorang. Berbicara tentang kebutuhan, dapat dikatakan bahwa motivasi tidak ada jika tidak ada kebutuhan yang dapat dikenali Mahardhika et al (2022). Harland Goni *et al.* (2021), mengatakan motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Tabel 1.3 Hasil Pra – Survey Motivasi

No.	Aspek	Jumlah Survey	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Apakah tunjangan, bonus atau gaji sudah sesuai dengan beban kerja yang anda jalani?	25	11	44%	14	56%
2	Apakah lingkungan kerja anda sudah nyaman dan aman untuk bekerja?	25	4	16%	21	84%
3	Apakah atasan anda memberikan penghargaan atau apresiasi atas kontribusi anda?	25	20	80%	5	20%
4	Apakah anda mendapatkan pelatihan dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja?	25	25	100%	0	0

Sumber : PT. AAI, 2025 (diolah)

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 responden, terdapat beberapa temuan penting terkait aspek aspek yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan. Pertama, dalam hal kompensasi finansial, sebanyak 56% responden menyatakan

bahwa tunjangan, bonus, gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang dijalani. Khususnya bagi pekerja lapangan. Kemudian pada aspek kenyamanan dan keamanan lingkungan, hanya 16% yang merasa lingkungan kerja sudah aman dan nyaman, sementara 84% lainnya merasa kondisi kerja masih belum mendukung kenyamanan dan keselamatan. Hal ini menunjukkan adanya keluhan atau kekurangan terkait fasilitas kerja, terutama untuk karyawan lapangan. Namun begitu, dari sisi pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi, hasilnya cukup positif. Sebanyak 80% responden menyatakan bahwa atas memberikan penghargaan atau bentuk apresiasi atas kinerja mereka. Dan hasil yang paling menggembirakan terlihat pada aspek pelatihan dan pengembangan, Dimana seluruh responden 100% menyatakan bahwa mereka telah mendapat pelatihan dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja.

Secara umum, hasil survei menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan terutama pada aspek kompensasi dan lingkungan kerja. Meskipun demikian, adanya pelatihan dan apresiasi yang baik dari atasan menjadi faktor positif yang perlu dipertahankan. Berdasarkan penelitian Suparman *et al.* (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan manufaktur PT Bekaert Indonesia Karawang. Hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa motivasi yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.4 Hasil Pra – Survey Kinerja Karyawan

No.	Aspek	Jumlah Survey	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1	Apakah jumlah dan kualitas hasil kerja anda selama ini sudah sesuai dengan target?	25	20	80%	5	20%
2	Apakah anda mengalami kendala dalam mengikuti prosedur kerja atau aturan keselamatan berlaku?	25	16	64%	9	36%
3	Apakah anda memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam menjalankan pekerjaan?	25	7	28%	18	72%
4	Apakah anda merasa puas terhadap lingkungan kerja/	25	10	40%	15	60%

Sumber : PT. AAI, 2025 (diolah)

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan 80% merasa hasil kerja mereka telah sesuai dengan target, menandakan bahwa produktivitas karyawan tergolong cukup baik. Namun 64% menyatakan tidak mengalami kesulitan dalam mengikuti prosedur kerja dan keselamatan, yang berarti mayoritas sudah memahami dan mematuhi prosedur yang ada. Sebanyak 72% responden merasa tidak memiliki kemampuan teknis yang memadai, menunjukan adanya kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan keterampilan teknis, terutama terkait dengan pengelolaan Perkebunan dan penggunaan alat berat. 60% karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja, yang bisa mencakup faktor kebijakan, hubungan dengan atasan, atau suasana kerja yang toxic. Temuan ini menunjukan adanya ketimpangan antara produktivitas dan faktor pendukung kinerja lainnya seperti keterampilan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu,

Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja agar meningkat secara berkelanjutan.

Pada penelitian ini penulis memilih objek PT. Andes Agro Investama (AAI). PT. Andes Agro Investama (AAI) merupakan salah satu anak perusahaan dari Cargill Tropical Palm, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis, khususnya kelapa sawit. AAI beroperasi di Kalimantan Barat, dengan fokus utama pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan. Cargill memiliki kebijakan dan praktik yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, yang dimana menjadi perusahaan global di dunia memberikan wawasan berharga mengenai strategi bisnis, pengelolaan SDM, dan kepemimpinan. Penelitian di perusahaan ini dapat menggali lebih dalam tentang kebijakan manajerial yang mendorong efisiensi dan kesuksesan di pasar global serta penerapan dalam kinerja karyawan yang baik lewat anak Perusahaan Cargill sendiri yaitu PT. Andes Agro Investama-Air Merah Estate.

Sebagai bagian dari Cargill, AAI memiliki komitmen terhadap standar lingkungan, sosial, dan tata kelola yang tinggi, serta mendukung inisiatif keberlanjutan dan tanggung jawab sosial di industri perkebunan kelapa sawit. Perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis, di mana tuntutan pekerjaan seringkali tinggi dan bisa memengaruhi kehidupan pribadi karyawan. PT. Andes Agro Investama (AAI) mengalami tantangan dalam menjaga tingkat kinerja karyawan yang optimal di tengah persaingan industri agribisnis yang semakin ketat.

Dengan adanya hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan masalah serta fenomena yang sudah diuraikan maka penulis memutuskan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Work-life balance*, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Andes Agro Investama (AAI)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan merujuk pada penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI) ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI) ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI) ?
4. Apakah *Work-life balance*, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI) ?

1.3. Tujuan Masalah

Adapun Tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI).
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI).
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-life balance*, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI).

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis

Sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir dan skripsi. Peneliti diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini mengkaji pengaruh *Work-life balance*, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI).

b. Bagi Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan menjadi karya yang kredibel serta berguna sehingga dapat dijadikan referensi oleh peneliti lain yang mengangkat permasalahan ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Peneliti sangat amat berharap agar bisa menjadi acuan atau evaluasi dalam perkembangan Perusahaan untuk memajukan kinerja karyawan lebih meningkat lagi

1.5. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun untuk menghindari pembahasan yang berkepanjangan, maka penulis hanya membahas mengenai *work-life balance*, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

1.6. Sistematika Tugas Akhir

Adanya penulisan sistematika bertujuan agar mempermudah pembahasan dalam penelitian ini. Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh *Work-life balance*, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Andes Agro Investama (AAI) serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang data atau yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang dilanjutkan diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil

BAB V : PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan pada pembahasan, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak terkait dan harapan untuk penelitian yang mendatang