

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa sekarang, setiap perusahaan harus peka dan mampu membuat kebijakan yang tepat terkait kemajuan perusahaannya. Perusahaan dituntut untuk mampu bertahan, menghasilkan laba dan mengembangkan bisnisnya, sebab perusahaan dihadapkan pada persaingan bisnis yang ketat.

Susilawati (2005) menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi pokok seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Selain itu, keberhasilan perusahaan juga tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya sebab sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memelihara, mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia agar bisa mencapai tujuan bersama serta menciptakan suasana yang bergairah dan nyaman dalam bekerja.

Dalam rangka memelihara, mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia agar bisa mencapai tujuan bersama serta menciptakan suasana yang bergairah dan nyaman dalam bekerja adalah dengan memperhatikan *worklife balance*. Hudson (2005) menyatakan bahwa *worklife balance*

merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau disebut karyawan tentu mempunyai konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dimana konflik tersebut dapat meningkatkan level stres karyawan yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya kinerja dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

Selain memperhatikan *worklife balance*, perusahaan harus memperhatikan kepemimpinannya.. Pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankan. Gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dengan indikasi kepuasan kerja yang kemudian akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Bass (2010) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para bawahan merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin serta termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Suatu perusahaan harus senantiasa berusaha membangun dan mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan penilaian kerja yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan perusahaan dapat tercapai dalam periode yang telah ditentukan.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi air minum dalam kemasan tentunya tidak luput dalam situasi persaingan ketat saat ini. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi air minum dalam kemasan yaitu PT Livia Mandiri Sejati. Perusahaan ini mendistribusikan air minum dalam kemasan merek ternama, diantaranya yaitu Aqua, Mizone, Vit dan Levite yang beralamat di Jl Ki Hajar Dewantara No 1 Tembokrejo, Kota Pasuruan. Oleh sebab itu, PT Livia Mandiri Sejati harus memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya demi kemajuan perusahaan.

Fenomena yang penulis temukan terhadap karyawan bagian *office* PT Livia Mandiri Sejati adalah sumber daya manusia mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan kualitas, kuantitas dan penyelesaian tugas yang melebihi tenggat waktu yang sudah ditentukan. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dengan malas dan kurangnya fokus karyawan. Sedangkan penurunan kuantitas kerja ditandai dengan karyawan yang merasa jenuh dan menganggap jam istirahat masih kurang. Dan penurunan penyelesaian kerja diindikasikan dengan ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat ketika jam masuk pagi dan jam masuk setelah istirahat. Adapun jam

kerja karyawan adalah senin-jumat jam 08.00-16.00 dan sabtu jam 08.00-14.00 dengan jam istirahat antara 12.00-13.00.

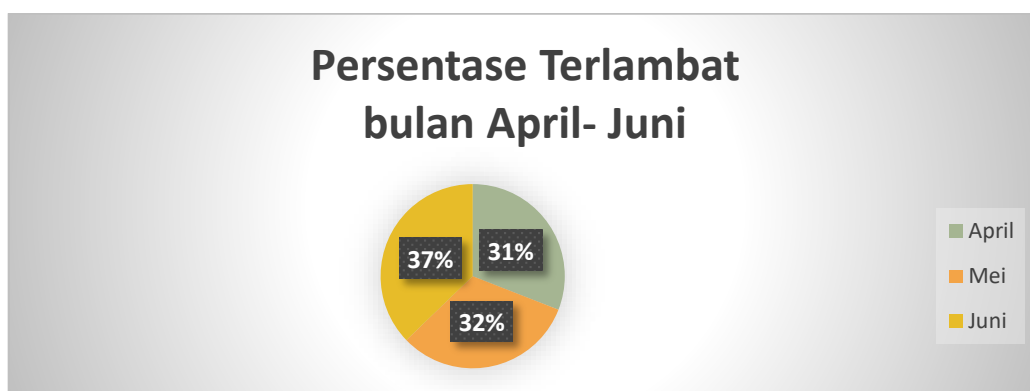
Tabel 1.1

Rekap Keterlambatan Karyawan 3 Bulan Terakhir

PT Livia Mandiri Sejati

BULAN	JUMLAH HARI KERJA (a)	JUMLAH KARYAWAN (b)	JUMLAH KETERLAMBATAN (hari) (c)	PERSENTASE $(c/(a \times b) \times 100\%$
APRIL	26	40	18	1,73%
MEI	23	40	20	2,17%
JUNI	26	40	25	2,40%

Sumber : Data Rekap Absensi dari *Supervisor* (2020)



Gambar 1.1

Diagram Keterlambatan Karyawan 3 Bulan Terakhir

PT Livia Mandiri Sejati

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa persentase keterlambatan selama periode bulan april – juni 2020 mengalami kenaikan. Hal ini jika dibiarkan akan berakibat buruk terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah data kinerja karyawan selama 3 bulan terakhir dapat dilihat pada diagram 2.2.

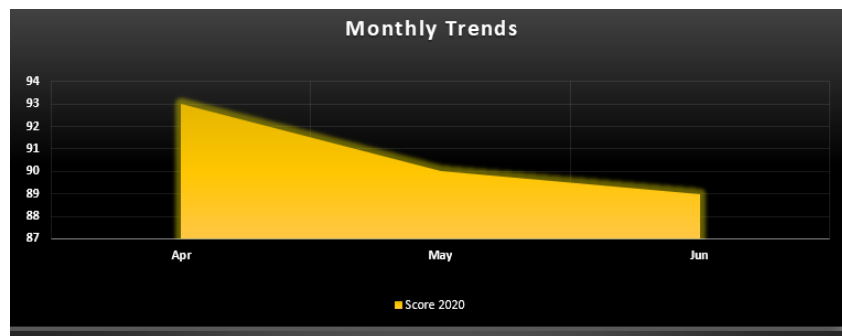


Diagram 1.2

Diagram Kinerja Karyawan Office PT Livia Mandiri Sejati

Value Breakdown		Bobot	Real
1.1 Settlement H+1		20,00%	16,00%
1.2 Penginputan biaya harus sesuai dengan pos akun biayanya		15,00%	12,00%
1.3 Cash Opname harus tidak boleh ada selisih		15,00%	15,00%
1.4 Opname Inv & kelengkapan dokumen pendukungnya harus tidak boleh ada selisih		15,00%	15,00%
1.5 Invoice Overdue		20,00%	20,00%
1.6 Klaim TIV		15,00%	15,00%

Gambar 1.3

Pencapaian Target Bulanan PT Livia Mandiri Sejati

Dari diagram 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja selama bulan April – Juni 2020. Pun dapat dilihat dari gambar 1.3 bahwa kurang tercapainya realisasi dari target bulanan, khususnya pada poin penginputan biaya yang harus sesuai. Sehingga dapat diindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Menurut penuturan Bapak Arya selaku Senior Supervisor PT. Livia Mandiri Sejati, setiap karyawan mempunyai *worklife balance* yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku

karyawan, karyawan PT. Livia Mandiri Sejati belum bekerja dengan baik, seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Kinerja karyawan yang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan mengalami kepuasan dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang kepuasan dalam bekerja.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang nyaman dalam bekerja. Karena *job desc* yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT. Livia Mandiri Sejati harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya *worklife balance* yang stabil tetapi juga dengan gaya kepemimpinan dari atasan. Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola.

Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

Dengan kinerja karyawan yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu perusahaan yang dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Untuk melakukan hal tersebut harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan karyawan atau sumber daya manusia yang ada didalamnya, untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan seputar persoalan-persoalan yang menjadi kebutuhannya.

Berangkat dari permasalahan *worklife balance* dan kepemimpinan transformasional diatas, permasalahan-permasalahan yang sering terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh karyawannya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya karyawan yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karna masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus / menggiatkan pimpinan /bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada karyawan office PT Livia Mandiri Sejati dengan judul **“Pengaruh *Worklife Balance* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan *Office* PT Livia Mandiri Sejati)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel *worklife balance* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) pada karyawan *Office* PT Livia Mandiri Sejati ?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) pada karyawan *Office* PT Livia Mandiri Sejati ?
3. Apakah variabel *worklife balance* (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan *Office* PT Livia Mandiri Sejati ?
4. Apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan *Office* PT Livia Mandiri Sejati ?
5. Apakah variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan *Office* PT Livia Mandiri Sejati ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh variabel *worklife balance* terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati.
2. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati.
3. Mengetahui pengaruh variabel *worklife balance* terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati.
4. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati.
5. Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Praktisi

Menjadi alternatif bagi perusahaan, khususnya PT Livia Mandiri Sejati dalam menghadapi permasalahan khususnya terkait masalah untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan melalui beberapa variabel

yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat berjalan secara maksimal.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya guna mengembangkan pengetahuan lebih lanjut terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.