

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan. Keberadaan aset ini adalah fakta bila sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari perusahaan, sehingga masalah yang terkait dengan SDM di perusahaan harus dipecahkan dengan baik dan benar (Khairandy & Elpanso, 2019). Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Al-Omari & Okasheh, 2017). Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Bhagaskara & Damayanthi, 2020). Cara memahami pentingnya keberadaan SDM dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas SDM (Shobe, 2018). Peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Norianggono *et al.*, 2014).

Teori mengenai kinerja mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegaran, 2009: 67). Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan (Izzah *et al.*, 2019). Kinerja karyawan

dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan faktor-faktor yang lainnya (Kafui Agbozo *et al.*, 2017).

Sedarmayanti (2009 : 21) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pada pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan (Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam proses penyelesaian perkerjaanya. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Cho & Han, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam proses penyelesaian perkerjaanya.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Putra & Luturlean, 2020). Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya,

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018).

Selain faktor lingkungan kerja, hadirnya sosok figur pemimpin yang transformasional dalam perusahaan juga dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan (Yuwono *et al.*, 2020). Menurut Bass dalam Yukl (2010:305) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kekaguman, kesetiaan, kepercayaan, dan penghormatan terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatian lebih terhadap masalah-masalah yang ada kepada para karyawannya dan untuk kebutuhan pengembangan yaitu memberikan motivasi (Faupel & Süß, 2019). Wibawa, ketegasan, dan keaktifan dalam diri seorang pemimpin harus tumbuh agar karyawan tidak mudah mengabaikan perintah serta pekerjaan yang diberikan. Para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka (Yuwono *et al.*, 2020). Maka dari itu kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif (Dappa *et al.*, 2019).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rodríguez-Sánchez *et al.*, 2020). *Work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan

pengembangan spiritual (Weckstein, 2008: 10). *Work life balance* terdiri dari tiga aspek penting yang harus diatur oleh karyawan, yaitu aspek keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005: 3). Pengelolaan *work life balance* yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan saat bekerja, sehingga manajemen perusahaan juga harus memperhatikan faktor *work life balance* karyawannya (Rodríguez-Sánchez *et al.*, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo.
2. Menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo.
3. Menganalisis dan membahas pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo.
4. Menganalisis dan membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terhadap pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini digunakan sebagai masukan untuk mengambil keputusan terkait dengan optimalisasi pengelolaan

lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan *work life balance* karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain yang meneliti dengan topik yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi berguna untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi ini. Secara umum, sistematika penulisan skripsi terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berupa uraian singkat.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi landasan teori mengenai Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan *Work Life Balance*, penelitian terdahulu, hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metodologi penelitian akan membahas mengenai desain dari penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, data dan sumber data, dan metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian akan membahas mengenai analisis yang dilakukan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan di bab tiga. Pengujian hasil penelitian antara lain memuat pengaruh *lingkungan kerja*, *kepemimpinan transformasional*, dan *work life balance* terhadap *kinerja karyawan* pada PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Analisis data yang digunakan yaitu: *Outer Model* yang meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, Uji Reliabilitas, dan Uji Multikolinearitas; *Inner Model* yang meliputi *Coefficient Determination (R^2)*, Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*), Uji *Effect Size (f^2)*; dan Uji Hipotesis yang meliputi Uji t (*t-test*) dan Analisis Jalur (*Path Coefficient*).

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN