

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, semakin tinggi tingkat perkonomian di dunia perusahaan yang semakin maju dan canggih, maka semakin besar pula potensi perkembangan industri di Indonesia sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan modal terpenting untuk bersaing dan mengikuti kemajuan teknologi dan ekonomi di negara lain.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang seharusnya mendukung visi dan misi perusahaan, serta tujuannya. Jika seseorang atau karyawan memenuhi kriteria dan tolak ukur keberhasilan perusahaan, kinerja mereka dapat dievaluasi. Kinerja karyawan tidak dapat diketahui tanpa ukuran keberhasilan jika suatu perusahaan tidak memiliki target dan tujuan yang jelas. Berhasil atau tidaknya ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawannya.

Tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun juga merupakan tantangan bagi pimpinan perusahaan untuk menentukan ukuran kinerja karyawan yang tepat agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. pengukuran kinerja ini dapat berguna dalam melaksanakan peningkatan kinerja dan menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. persaingan dengan berbagai kompetisi yang saling bersaing sebagai hal positif di bidang ekonomi, sosial budaya, politik dan bidang lainnya merupakan hal yang baik dalam kemajuan negara lain. Akibatnya, sumber daya manusia harus ditingkatkan, karena mereka adalah agen atau penggerak pertumbuhan teknologi, perdagangan, dan lainnya. Sumber daya manusia yang menjadi inti kekuatan organisasi diharapkan dapat dikembangkan secara maksimal.

Kinerja karyawan menurut (Josephine & Harjanti,2017) didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk meneglola tugas secara menyeluruh dan sikap positif mereka ditempat kerja. Karyawan berperilaku baik, yang ditunjukkan dengan sikap mematuhi norma perusahaan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan berarti mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan. Menurut penelitian The Boston Consulting Group (BCG) tahun 2016, kinerja karyawan negara Indonesia rendah dan kekurangan tenaga kerja terampil. Karena kiinerja yang buruk tidak siap menghadapi ekonomi yang cukup tinggi.

Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk *empowering dan work-life balance*. *Empowering leadership* adalah upaya bersama untuk membujuk anggota kelompok untuk rela menyumbangkan potensi penuh untuk tujuan perusahaan. *Empowering leadership* terjadi ketika seorang pemimpin memotivasi aatau mendorong orang untuk tumbuh dan bersikap adil kepada setiap baawahannya. Kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan kuat terhadap pengabdian karyawan pada organisasi (Cilek, 2019).

Faktor yang kedua adalah *work-life balance*, yaitu gagasan yang menggabungkan aspirasi pekerjaan dengan kebahagiaan,waktu luang, keluarga dan perkembangan spritual. Organisasi mendapat manfaat dari konsep keseimbangan kehidupan kerja karne akinerja dan kreativitas karyawan meningkat. Penerapan *work-life balance* adalah agregat di dalam maupun diluar perusahaan, bukan pekerjaan yang berasal dari dalam organisasi. Kewajiban formal yang harus dilakukan seseorang saat melakukan pekerjaan tertentu termasuk dalam keseimbangan kehidupan kerja seperti yang didefinisikan oleh sebagian besar bisnis. Akibatnya, kehidupan pribadi seorang karyawan yang tidak terkait dengan pekerjaan akan mengganggu pemikiran psikologisny sehingga menyebabkan dia kehilangan perhatian saat melakukan pekerjaannya, dalam hal ini kesimbangan tercapai ketika pekerjaan dan kehidupan selaras (Bataineh, 2019)

PT Karya Gemilang Indonusa didirikan tahun 2006 sebagai produsen *security seal*. PT Karya Gemilang Indonusa beralamat di Kawasan Pergudangan Lio Baru Asri Blok AA3 – AA5 Jl. Bouraq No.33 , kota Tangerang. Sebagai pengamatan pertama salah satu staf PT Karya Gemilang Indonusa yang berdasarkan survey dan wawancara, pimpinan di PT Karya Gemilang Indonusa telah menerapkan *empowering leadership*, meskipun belum secara maksimal. Kesenjangan jawaban saat wawancara antara pegawai dengan masa kerja 4 tahun dan 2 tahun menunjukkan belum optimalnya pelaksanaannya. Karyawan yang telah bekerja diperusahaan selama 4 tahun mengatakan pimpinan percaya pada mereka dan berani memberi tanggung jawab, seperti dalam mengambil keputusan

Sedangkan karyawan yang telah bekerja 2 tahun, sebaliknya menyatakan bahwa pimpinan belum mampu menanamkan rasa percaya diri dalam pengambilan keputusan, seperti menangani keluhan konsumen. Karyawan sering mencari bantuan dari pimpinan mereka dalam menangani keluhan klien. Oleh sebab itu, peneliti menilai pimpinan PT Karya Gemilang Indonusa sudah menggunakan *empowering leadership* meski belum maksimal. Karena tidak semua karyawan PT Karya Gemilang Indonusa menyadari keberadaan *empowering leadership*.

*Wrok-life balance* dideskripsikan oleh sebagian besar tempat kerja yang mencakup tugas resmi yang harus diselesaikan oleh individu saat menjalankan pekerjaan yang diberikan. Karena kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kinerja telah menurun. Karyawan sering kali tidak fokus pada pekerjaan, bahkan ada yang mengeluh tidak bisa membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga seringkali karyawan mengutamakan urusan pekerjaan daripada urusan pribadi. PT Karya Gemilang Indonusa menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam kehidupan karyawan ataupun sebaliknya. Dalam hal antara *empowering leadership* dan *work-life balance*, dapat dikatakan bahwa karyawan akan berhasil jika dapat

memahami dan meningkatkan kemampuannya, kemudian menerapkannya pada kompetensi yang telah dimilikinya sehingga dapat mendelegasikan dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Perusahaan dalam mencapai suatu tujuan kerja atau pengambilan keputusan. Mencapai tujuan dan ambisi perusahaan karyawan yang berhasil mencapai tujuan ini karena mereka secara individu telah memberdayakan semua elemen *empowering leadership* yang dapat membangun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi *empowering leadership* dan *work-life balance* yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Empowering Leadership* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Gemilang Indonusa.**”

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pembahasan di atas maka penulis membatasi masalah agar dapat menghasilkan pembahasan yang lebih baik dan untuk mengefisienkan waktu yang tidak cukup banyak dan agar penulisan karya ilmiah ini dapat tercapai dengan baik. Masalah yang akan di bahas yaitu Analisis *Empowering Leadership* dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Gemilang Indonusa.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk membahas bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui *empowering leadership* dan *work-life balance*. Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Indonusa?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Indonusa?

3. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Indonusa?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumus masalah diatas, Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Indonusa
2. Untuk menganalisis *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Indonusa
3. Untuk menganalisis *empowering leadership dan work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Karya Gemilang Indonusa

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Agar dapat memberikan suatu informasi untuk penelitian selanjutnya.
2. Saat melakukan penelitian ini di PT Karya Gemilang Indonusa, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan titik awal untuk melakukan penyelidikan tambahan untuk memperluas pengetahuan tentang *empowering leadership* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk melengkap materi yang ada dan memperluas pemahaman sumber daya manusia (SDM)

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dirancang untuk memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memasukan unsur-unsur seperti *empowering leadership* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.