

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan jaman Globalisasi begitu bergantung pada industri ekonomi yang menjadi ukuran kesuksesan yang dilaksanakan pemerintah. Partisipasi publik pada pembangunan nasional, terutama sektor ekonomi terkait UMKM atau usaha mikro kecil dan menengah juga mempunyai sebuah peran krusial dalam pembangunan ekonomi nasional, karena UMKM memiliki peran strategis dalam mendistribusikan pendapatan masyarakat. UMKM mampu menyerap tenaga kerja dalam skala besar mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran. Usaha UMKM juga memiliki potensi besar dalam pengembangan taraf hidup masyarakatnya sehingga terciptanya pertumbuhan ekonomi pada suatu negara. UMKM memiliki daya serap yang besar terhadap tenaga kerja dan juga sangat dekat dengan rakyat kecil (Anggraeni et al., 2016).

PT Asal Seiya Sekata adalah sebuah perusahaan yang dibentuk pada tahun 2006, perusahaan ini bergerak dalam bidang kuliner, khususnya rendang kemasan. Pada awalnya perusahaan ini adalah sebuah usaha rumahan dan lambat laun menjadi usaha mikro kecil dan menengah. Dengan berbekal SDM seadanya PT Asal Seiya Sekata mampu berkembang dan pada tahun 2018 menjadi perusahaan perseroan terbatas (PT). Jumlah karyawan PT Asal Seiya Sekata pada tahun 2022 adalah

sebanyak 55 orang yang terdiri dari divisi penjualan, produksi, packing, legal, keuangan, dan personalia.

Perubahan bentuk usaha dari UMKM menjadi PT tentu menimbulkan beberapa masalah, terutama dalam bidang SDM. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian pekerjaan mencakup hasil pekerja yang merupakan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau hasil selain dari tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2016).

Menurut perusahaan kinerja karyawan belum terjadi peningkatan signifikan secara keseluruhan, bahkan pada sebagian karyawan masih terlihat penurunan terutama dalam hal inisiatif dan kerja sama dalam pekerjaan tim pada divisi penjualan dan produksi. Hal ini tentu saja dapat merugikan perusahaan karena angka penjualan menjadi menurun.

**Tabel 1. 1 Kesalahan Karyawan Dalam Bekerja Pada Divisi Produksi**

Keterangan	2019	2020	2021
Jumlah Kesalahan Tahunan	48	72	96
Jumlah Karyawan Melakukan Kesalahan	14	18	20

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan diantaranya adalah keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan menunjukkan

karyawan yang puas dengan pekerjaan. Hanya sedikit orang yang bersedia bekerja lebih keras untuk perusahaan kecuali pada dasarnya karyawan itu senang dalam pekerjaannya. Namun, tentu saja mungkin untuk memiliki karyawan yang puas dengan tingkat *engagement* yang rendah. Ini terlihat dari seseorang yang biasa bekerja dan melakukan pekerjaan, tetapi tidak menunjukkan banyak inisiatif atau melakukan banyak upaya ekstra untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi (Erwin et al., 2019). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki keterikatan tinggi pada perusahaan cenderung menunjukkan perilaku yang positif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian karyawan tersebut juga bersikap lebih loyal dan berupaya untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan perusahaan.

**Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan yang Tidak Sesuai Jadwal Masuk**

<b>Keterangan</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Jumlah telat tahunan	7680 kali	10650 kali	9408 kali
Jumlah karyawan telat	40	55	49
Rata-rata karyawan telat dalam sehari	4	5	4

PT Asal Seiya Sekata memiliki 2 peraturan jam masuk pada tiap divisi. Terdapat *shift* pagi yaitu pukul 08:00 dan siang pukul 13:00. Namun pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang telat atau hadir lebih dari waktu masuk yang sudah ditentukan. Kemudian rata-rata karyawan telat dalam seminggu berkisar 4-5 kali. Karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya menjadi indikasi adanya *employee engagement* yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan salah satu indikator *employee engagement* pada pernyataan (Marciano, 2010) yang menyatakan *employee engagement* dapat mengurangi tingkat absensi karyawan.

Adanya absensi karyawan yang kurang baik tentu dapat menyebabkan *employee performance* yang menurun. Penelitian yang menghubungkan antara *employee engagement* dengan *employee performance* yaitu penelitian (Cahyandani, 2021) dimana menemukan hasil *employee engagement* secara positif memengaruhi *employee performance*. Kemudian ditemukan juga pada penelitian (Sarikit, 2017) bahwa hasilnya membuktikan ada pengaruh langsung antara keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Keterikatan karyawan yang tinggi salah satunya bergantung pada *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan. *Work-life balance* berimplikasi pada perilaku, sikap, dan keselamatan karyawan, dan juga meningkatkan tingkat keterlibatan, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan dan efektivitas organisasi (Ali et al., 2019). *Work life balance* secara psikologis berkaitan dengan perilaku karyawan dalam setiap situasi stres di lingkungan kerja (Bailey et al., 2017).

Mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja menyebabkan keterlibatan, moral, dan kinerja karyawan yang lebih rendah, dan itu adalah alasan ketidakhadiran dan pergantian karyawan yang tinggi, yang dapat memengaruhi organisasi dan karyawan.

Penelitian mengenai keterkaitan antara *work life balance* dengan *employee engagement* dan *employee performance* terlihat pada penelitian (Katili et al., 2021) yang menemukan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif pada *employee engagement*, *work-life balance* mempunyai pengaruh positif pada *employee performance*, *employee engagement* mempunyai pengaruh positif pada *employee performance*. Kemudian hasil penelitian (Sarikit, 2017) menemukan juga bahwa Ada pengaruh langsung antara *work life balance* terhadap keterikatan pegawai dan pengaruh langsung antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Serta pengaruh langsung antara keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai. *Work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan keseimbangan kehidupan di kantor dan di luar kantor, akan membuat karyawan menjadi lebih bahagia sehingga karyawan mampu memberikan yang terbaik terhadap perusahaan.

Sebuah perusahaan juga membutuhkan seorang pemimpin untuk bisa menjalankan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Agar bisa mengatur serta mengelola semua fungsi sub sistem pada perusahaan sehingga terus selaras sebagaimana yang hendak dicapai diperlukan peran pemimpin sebab pemimpin adalah elemen berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bataineh, 2019).

Selain itu kepemimpinan memiliki peran dalam mendorong seseorang atau suatu tim menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan personalitas yang dilaksanakan pada sebuah kondisi, yang difokuskan lewat proses komunikasi menuju pencapaian sejumlah sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan berkenaan dengan proses pengaruh sosial yang sengaja dilakukan individu tertentu kepada individu lainnya dalam merancang kegiatan serta pengaruh suatu kelompok maupun perusahaan (Yunarsih, 2017).

Kepemimpinan adalah persyaratan penting kedua yang dikenal juga menjadi elemen fundamental guna mengkaitkan terlibatnya karyawan. kepemimpinan (*leadership*) yang baik akan mampu mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan hingga membuat orang untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Kepemimpinan efektif merupakan tatanan yang lebih tinggi, multi-dimensi konstruksi yang meliputi kesadaran diri, akses informasi-informasi secara seimbang, relasional, terbuka, dan kriteria moral yang terinternalisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengomunikasikan bahwa upaya karyawan memainkan peran utama dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Ketika karyawan bekerja dianggap penting dan bermakna, itu jelas mengarah pada minat dan keterlibatan atau keterikatan mereka pada perusahaan (Anitha J., 2014).

Penelitian mengenai keterkaitan antara *leadership* dengan *employee engagement* dan *employee performance* terlihat pada penelitian (Cahyandani, 2021)

yang menemukan hasil bahwa *leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Kemudian pada penelitian (Wijaya et al., 2020) juga ditemukan bahwa *leaderships* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *leaderships* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik, karena karyawan lebih memiliki pemikiran yang positif dan tidak menjadikan sebuah pekerjaan sebagai beban.

Dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan berujung pada meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan bersangkutan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan persaingan perusahaan, Sehingga dapat memenuhi tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang serta hasil riset empiris ditetapkan judul penelitian yaitu: **“Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, *Leadership*, Terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Performance* pada PT Asal Seiya Sekata.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada PT Asal Seiya Sekata?
- b. Seberapa besar pengaruh *leadership* terhadap *employee engagement* pada PT Asal Seiya Sekata?
- c. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance* pada PT Asal Seiya Sekata?
- d. Seberapa besar pengaruh *leadership* terhadap *employee performance* pada PT Asal Seiya Sekata?
- e. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada PT Asal Seiya Sekata?

## 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance*, *leadership* terhadap *employee engagement* dan *employee performance* pada PT Asal Seiya Sekata.
2. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai masukan dasar evaluasi bagi manajemen PT Asal Seiya Sekata dalam meningkatkan *employee engagement* dan *employee performance*, serta dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mencapai sasaran PT Asal Seiya Sekata dalam jangka panjang.