

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia industri terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu seiring dengan perkembangan jumlah penduduk, peningkatan kebutuhan manusia, tingkat pendidikan masyarakat dan teknologi. Meningkatnya peralatan kebutuhan manusia mendorong tumbuhnya berbagai usaha. Menurut Muhamad Ali (2018:50), industri dapat didefinisikan sebagai suatu lokasi yang digunakan sebagai usaha atau kegiatan produksi untuk mengolah serangkaian *input (Man, Money, Material, Machine, Methode, Minute, Market)* menjadi produk atau jasa yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Agar proses produksi bisa berfungsi secara lebih efektif dan efisien, maka dalam hal ini perusahaan perlu mengevaluasi performansi dan membuat penyesuaian dengan lingkungan industri yang selalu berubah.

Kota Bandung merupakan salah kota yang terletak di Provinsi Jawa Barat dan sebagian besar masyarakatnya bermatapencarian di sektor industri. Kondisi ekonomi yang mendukung berdirinya suatu perusahaan menjadi peluang bagi investor yang ingin menanamkan modalnya di Kota Bandung, industri pengolahan menjadikan sektor ini menjadi salah satu sektor yang berkembang cukup tinggi dalam dalam menyumbang PDRB (Produk Domestik Regional Bruto). Berikut

data distribusi persentase PDRB atas dasar harga berlaku menurut lapangan usaha Kota Bandung:

**Tabel 1.1**  
**Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Kota Bandung**

No.	Lapangan Usaha	Distribusi Persentase PDRB menurut Lapangan Usaha (Persen)		
		2018	2019	2020
1	Pertanian Kehutanan, dan Perikanan	0.11	0.10	0.10
2	Pertambangan dan Penggalian	-	-	-
3	Industri Pengolahan	19.01	18.67	19.43
4	Pengadaan Listrik dan Gas	0.10	0.09	0.09
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.18	0.17	0.19
6	Konstruksi	8.97	9.06	8.46
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	26.39	26.51	25.33
8	Transportasi dan Pergudangan	11.57	10.83	7.45
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	4.99	4.94	4.40
10	Informasi dan Komunikasi	10.03	10.11	14.22
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	5.92	5.97	6.40
12	Real Estate	1.10	1.10	1.17
13	Jasa Perusahaan	0.78	0.88	0.85
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	2.64	2.69	2.77
15	Jasa Pendidikan	3.41	3.76	4.31
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1.10	1.14	1.16
17	Jasa lainnya	3.71	3.97	3.67
PDRB DENGAN MIGAS		100.00	100.00	100.00
PDRB TANPA MIGAS		100.00	100.00	100.00

Sumber : BPS Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan persentase PDRB tiap sektor di Kota Bandung. Pada sektor industri pengolahan merupakan salah satu dengan jumlah

persentase yang cukup tinggi dengan persentase 19,43 pada tahun 2020. Hal tersebut menunjukkan bahwa sektor industri pengolahan memiliki peranan penting pada pertumbuhan ekonomi di Kota Bandung. Semakin besar angka persentase maka penyerapan tenaga kerja yang diperlukan akan semakin banyak. Pertumbuhan pada sektor industri pengolahan yang begitu pesat di Kota Bandung, telah membuat beberapa perusahaan industri pengolahan dapat bersaing secara profesional maka tidak heran jika banyak perusahaan terus melakukan pembenahan kepada sektor industri pengolahan guna meningkatkan persaingan. Persaingan dapat membuat setiap perusahaan semakin meningkatkan kinerja agar tujuannya dapat tercapai. Salah satu industri yang berkembang pesat adalah industri peralatan dan perlengkapan *outdoor*.

Pada saat ini masyarakat Indonesia umumnya mempunyai hobi yang berbeda-beda. Khususnya pada kalangan muda yang menyukai hobi berpetualang (*adventure*) atau yang sering lebih dikenal dengan sebutan aktifitas *outdoor* adalah berkunjung ke tempat terbuka yang bersifat alami seperti pantai, air terjun, hutan, dan gunung. Dengan medan yang sulit dan cuaca yang tak menentu, tentunya kegiatan *outdoor* memiliki resiko yang tinggi, untuk itu perlu adanya perencanaan yang baik termasuk dalam hal peralatan dan alat pendukung. Dengan banyaknya peralatan yang diperlukan untuk mendaki gunung itu membuat banyak industri yang berlomba untuk menyediakan produk untuk peralatan *mountaineering*. Hal itu membuat perkembangan industri produk *outdoor* saat ini tumbuh dengan pesat. Berikut ini beberapa brand perusahaan perlengkapan *outdoor* terbaik di Indonesia :

**Tabel 1.2**  
**7 Brand Perlengkapan Outdoor Terbaik di Indonesia**

No	Brand
1	Eiger
2	Consina
3	Arei
4	Avtech
5	Forester
6	Merapi Mountain
7	Alpina

Sumber : Cekaja.com (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 Brand Perlengkapan *Outdoor* Terbaik di Indonesia dengan urutan pertama adalah Eiger sebagai *leader* dalam industri produk *outdoor* di Indonesia. Perusahaan industri produk *outdoor* tentunya akan memberikan kualitas terbaik terhadap produk mereka. Hal ini menyebabkan persaingan antar brand produk *outdoor* sangat ketat karena keunggulan setiap produk yang ditawarkan dengan pembaharuan yang inovatif dan semakin berkembang menjadikan pilihan yang akan menarik minat masyarakat terhadap produk yang sudah tersedia. Berikut adalah brand perusahaan perlengkapan *outdoor* paling diminati di Indonesia :

**Tabel 1.3**  
**7 Brand Perlengkapan Outdoor Paling Diminati di Indonesia**

No	Brand
1	Eiger
2	Consina
3	Arei
4	Deuter
5	Oespray
6	Fjallraven
7	Avtech

Sumber : IDNTimes.com (2020)

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Eiger adalah Brand peralatan *outdoor* paling digemari di Indonesia. Apabila dikaitkan dengan tabel 1.2 maka dapat disimpulkan bahwa Eiger digemari oleh masyarakat Indonesia karena kualitas produknya yang baik. Brand Eiger berada dibawah naungan PT. Eigerindo Multi Produk Industri sebagai produsen peralatan *outdoor* yang sudah cukup terkenal dikalangan masyarakat Indonesia. Eiger merupakan salah satu merek *mountaineering* yang berasal dari Bandung yang didirikan oleh Ronny Lukito pada tahun 1993. Kini PT. Eigerindo Multi Produk Industri sudah memiliki ratusan karyawan dengan pabrik yang bertempat di Katapang, Soreang, Kab. Bandung.

Dalam mempekerjakan ratusan karyawan dimana aktivitas operasional perusahaan rawan terjadi permasalahan yang ada pada perusahaan itu sendiri seperti kinerja karyawan yang naik turun akan mengakibatkan produksinya menjadi terhambat dan tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan cara bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Perusahaan memiliki standar tersendiri terkait penilaian kinerja, penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Berikut kondisi kinerja PT. Eigerindo Multi Produk Industri dilihat dari rekapitulasi hasil penilaian kinerja dari tahun 2017 sampai tahun 2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Pencapaian Kinerja PT Eigerindo Multi Produk Industri**

Tahun	Pencapaian Kinerja	
	Target %	Realisasi %
2017	90	80,22
2018	90	81,78
2019	90	80,70
2020	90	77,40

Sumber : Data PT. Eigerindo Multi Produk Industri

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja PT. Eigerindo Multi Produk Industri nilainya cenderung berfluktuasi menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 pencapaian kinerjanya sebesar 80,22%, tahun 2018 pencapaian kinerjanya sebesar 81,78%, tahun 2019 pencapaian kinerjanya sebesar 80,70% dan tahun 2020 pencapaian kinerjanya sebesar 77,40%. Dari hasil pencapaian kinerja selama 4 tahun kebelakang, PT. Eigerindo Multi Produk Industri belum mencapai target yang telah ditetapkan atau dengan kata lain belum mencapai standar kinerja yang sudah ditentukan. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi pimpinan perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar bisa sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya yang terus meningkat dengan target yang diinginkan perusahaan dengan rata-rata 90%, akan tetapi penilaian kinerja selama 4 periode tersebut belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, belum diketahui penyebab kinerja karyawannya rendah disebabkan karena ada kendala apa pada karyawan itu sendiri. Pada dasarnya dengan kinerja yang menurun dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut dioperasikan kurang baik oleh sumber daya manusia yang bekerja dan

tidak memenuhi target perusahaan. Kinerja yang meningkat akan membawa perusahaan terus tumbuh dan berkembang.

Rendahnya kinerja menjadi cerminan suatu perusahaan dari ketidakberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut, menjadikan ancaman bagi perusahaan itu sendiri. Melihat kondisi kinerja pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri maka penulis melakukan pra-survei yang diberikan secara acak kepada 30 karyawan. Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja karyawan di PT. Eigerindo Multi Produk Industri sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri**

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	22	11	12	5	0	100	3,33
2	Kuantitas Kerja	3	9	11	6	1	96	3,20
3	Waktu Kerja	3	10	14	2	1	102	3,40
4	Kehadiran	10	5	7	7	1	106	3,53
5	Kerja Sama	2	6	16	4	1	93	3,10
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>								<b>3,31</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa skor rata-rata kinerja karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri diperoleh sebesar 3,31. Berdasarkan wawancara dengan pembimbing perusahaan, beliau mengatakan bahwa semenjak pandemi yang tidak terkontrol menyebabkan kuantitas yang dihasilkan sedikit menurun, kerja sama antara karyawan kurang

terjalin dengan baik serta inisiatif dalam diri karyawan kurang tinggi maka karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugasnya belum memenuhi standar dari perusahaan. Perusahaan harus dapat mempelajari perilaku manusia dalam dunia kerja dimana manusia memiliki peran sebagai pekerja, baik itu secara individual atau kelompok.

Dengan mempelajari perilaku manusia dalam kelompok akan ditemukan beberapa informasi terkait bagaimana hubungan yang terjalin dan pengaruhnya antar pekerja serta dengan atasan atau manajernya. Sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan adalah orang-orang yang dapat memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target dalam menghadapi tantangan. Target yang dicapai yaitu mampu melaksanakan tugas dan kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar *output* yang diperoleh sesuai dengan harapan perusahaan, dengan tingginya kinerja disetiap perusahaan akan menghasilkan perusahaan tersebut terus tumbuh dan dapat bersaing. Dengan hasil pra-survei yang kurang memuaskan, maka peneliti mencari tahu apa penyebab kinerja karyawan menjadi turun. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja penelitian menurut Muhammad Mufti, Hadi Sunaryom, M. Khoirul (2017), dan Imam Fauzi (2015) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *quality of work life* dan kepemimpinan.



Untuk mengetahui lebih jelas kondisi karyawan, peneliti nyebarkan kuesioner yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nanti akan berdampak pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri untuk memperbaikinya. Berikut tabel 1.6 hasil kuesioner pendahuluan yang peneliti bagikan kepada 30 responden untuk mengisi pernyataan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Eigerindo Multi Produk Industri.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesusaian						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- rata
<i>Quality of work life</i>	Pertumbuhan dan Pengembangan	3	10	14	2	1	102	3,43
	Partisipasi	3	9	11	4	3	95	3,17
	Kompensasi	10	5	7	7	1	106	3,53
	Lingkungan Kerja	4	8	10	5	3	95	3,17
<b>Skor Rata-rata <i>Quality of Work Life</i></b>								<b>3,33</b>
Kepimpinan	Perilaku Pimpinan	2	11	12	5	0	100	3,33
	Kemampuan Manajerial	3	11	13	2	1	103	3,43
	Peran Motivator	3	9	11	4	3	96	3,20
<b>Skor Rata-rata Kepemimpinan</b>								<b>3,32</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2021

Berdasarkan tabel 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pra-survei bisa dilihat bahwa *quality of work life* dan kepemimpinan diduga memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri. *Quality of work life* memiliki skor rata-rata sebesar 3,33 dan kepemimpinan memiliki skor rata-rata sebesar 3,32 , hal ini mengharuskan PT. Eigerindo Multi Produk Industri untuk memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawannya tersebut. Pada dasarnya kemampuan tenaga kerja dapat diamati dari kemampuan dirinya memperoleh suatu hasil yang diharapkan (*performan appraisal*).

Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja diperusahaan tersebut baik, kondisi internal dan eksternalnya mendukung, yaitu memiliki kesanggupan dan kemauan yang tinggi, kepuasan kerja, kondisi lingkungan yang kondusif, iklim kerja yang sehat. Kondisi internal atau individual tersebut seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, moral kerja, efikasi diri para karyawan, keterampilan dan keahlian. Faktor eksternal dalam ranah pekerjaan merupakan aspek pendukung pencapaian kinerja. Faktor eksternal dengan faktor internal relatif saling terkait, misalkan faktor eksternal yang menyangkut kebijakan aturan perusahaan dan sistem penggajian, relatif terkait dengan kinerja kerja dan karyawan.

Kehidupan kerja yang berkualitas adalah suatu bentuk tatanan dari keseluruhan proses kerja hingga pencapaian hasil kerja yang berkesinambungan, seimbang, dan bersifat manusiawi. Kehidupan kerja yang berkualitas pada akhirnya menjadi perhatian penting bagi pengelolaan manajemen perusahaan, yang menginvestasikan tenaga kerja, sistem dan prosedur kerja sebagai rangkaian dari proses produksi. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan prioritas utama, yang membentuk sistem dan prosedur serta mengelola semua sarana yang

terkait dengan proses pekerjaan. Untuk mengetahui *quality of work life* pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri, dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survei pada tabel 1.7 mengenai dimensi *quality of work life*.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survei Variabel *Quality Of Work Life* Karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri**

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pertumbuhan dan Pengembangan	3	10	14	2	1	103	3,43
2	Partisipasi	3	9	11	4	3	95	3,17
3	Kompensasi	10	5	7	7	1	106	3,53
4	Lingkungan Kerja	4	8	10	5	3	95	3,17
<b>Skor Rata-Rata <i>Quality Of Work Life</i></b>								<b>3,33</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2021

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan hasil survei pendahuluan variabel *Quality Of Work Life* dengan memperoleh skor rata-rata rendah yaitu 3,33, peneliti juga melakukan wawancara dengan pembimbing pada PT Eigerindo Multi Produk Industri, beliau mengatakan bahwa karyawan pada bagian produksi PT Eigerindo Multi Produk Industri sebagian karyawannya kurang berpartisipasi dalam rangka menyumbang ide dan saran untuk meningkatkan pekerjaan. Selain itu beliau mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja, salah satunya hubungan antar karyawan kurang baik karyawan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini membuktikan *quality of work life* karyawan rendah.

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan melalui peningkatan nilai tambah yang bersumber dari manusia itu sendiri baik melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Pemanfaatan dan peningkatan sumber daya manusia ditujukan bukan saja untuk meningkatkan kualitas manusia secara individual seperti peningkatan kesehatan dan pendidikan, akan tetapi ditujukan pada peningkatan kinerja yang efektif dan efisien serta menjadi tenaga kerja yang memiliki produktifitas yang tinggi. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan, sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Aspizain (2017:2) pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis cukup penting bagi perusahaan yang dimana merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Demikian juga pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengedepankan kepentingan umum dibanding dengan kepentingan pribadi. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam mengidentifikasi tujuannya dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kegagalan dan kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang di bangun dalam perusahaan tersebut. Begitu pula dalam hal

pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan, seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasikan potensi dirinya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui kepemimpinan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri, dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survei pada tabel 1.8 mengenai dimensi kepemimpinan.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Pra Survei Variabel Kepemimpinan PT Eigerindo Multi Produk**  
**Industri**

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Perilaku Pimpinan	2	11	12	5	0	100	3,33
2	Kemampuan Manajerial	3	11	13	2	1	103	3,43
3	Peran Motivator	3	9	11	4	3	96	3,20
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>								<b>3,32</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2021

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan hasil survei pendahuluan variabel kepemimpinan dengan memperoleh skor rendah yaitu 3,32. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri, beliau mengatakan bahwa pimpinan pada bagian produksi PT. Eigerindo Multi Produk Industri kurang memberikan motivasi. Pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting agar karyawan bisa bekerja secara mandiri dan berkat pemberian motivasi karyawan merasa percaya diri dengan

hasil kerjanya. Hal tersebut menjadikan kinerja karyawan rendah disebabkan kurangnya motivasi dari atasan, maka pimpinan harus memperhatikan hal sekecil apapun agar kinerja karyawannya terus tumbuh. Selain itu, karyawan mengatakan bahwa mereka sering kali kurang memahami arahan yang diberikan pimpinan dan pimpinan juga kurang mampu menciptakan kondisi kerja yang baik. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri bagian produksi masih rendah.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan PT Eiger Multi Produk Industri dalam menentukan keberhasilan memproduksi peralatan *outdoor*, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya yang paling penting adalah menciptakan *quality of work life* yang tinggi kepada karyawan, dengan selalu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan merasa betah dalam melaksanakan pekerjaan, serta pimpinan memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan penuh percaya diri. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EIGERINDO MULTI PRODUK INDUSTRI BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Dari latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka identifikasi masalah yang terjadi di PT. Eiger Multi Produk Industri yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut :

1. *Quality of work life*
  - a. Kurangnya partisipasi karyawan.
  - b. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pekerjaan.
2. Kepemimpinan
  - a. Kurangnya pemberian motivasi pada karyawan.
  - b. Pimpinan kurang mampu menciptakan kondisi kerja yang baik.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Menurunnya kualitas kerja karyawan.
  - b. Menurunnya kuantitas kerja karyawan.
  - c. Kurangnya kerja sama yang terjalin sesama rekan kerja.

### 1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *quality of work life* pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.
2. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.
4. Seberapa besar pengaruh *quality of work life* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah penelitian di atas maka peneliti memiliki tujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Quality of work life* pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.
2. Kepemimpinan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.
3. Kinerja karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.
4. Besarnya pengaruh *quality of work life* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik bagi penulis sendiri, pembaca, dan semua pihak yang



terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini, serta penulis juga berharap dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan informasi dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada khususnya mengenai *quality of work life*, kepemimpinan, dan kinerja karyawan

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai *quality of work life*, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis
  - a. Diharapkan dapat memahami berbagai masalah mengenai *quality of work life*, kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Eigerindo Multi Produk Industri.

- b. Diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Perusahaan
    - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kelangsungan perusahaan jangka panjang.
    - b. Memberikan masukan informasi mengenai *quality of work life* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
    - c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai *quality of work life* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Eigerindo Multi Produk Industri.
  3. Bagi Pihak Lain
    - a. Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *quality of work life*, kepemimpinan dan kinerja karyawan.