

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu elemen penting dalam persaingan global adalah sumber daya manusia, yang berarti menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, memiliki keterampilan, dan berdaya saing dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Adanya efisiensi dan daya saing seiring dengan kemajuan zaman adalah bagian penting dari globalisasi yang dihadapi oleh Indonesia. Karena persaingan yang ketat dan perubahan yang cepat, bisnis harus dapat meningkatkan daya saing mereka untuk bertahan.

Perusahaan bisa berkembang karena adanya sumber daya manusia yang kuat, jadi sumber daya manusia itu penting sekali dalam perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik, perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain dalam bisnis tertentu. Perusahaan adalah sistem yang saling terkait, jadi jika salah satu bagian dalam sistem itu rusak, maka bagian lainnya juga akan terganggu. Agar sistem ini bisa berjalan dengan baik, individu-individu di dalamnya harus bisa mengatur dan menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab. Jadi, selama pegawai atau individu di dalam perusahaan itu tetap menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan bisa berjalan lancar. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik dan kuat, perlu adanya kerja sama tim yang dilakukan bersama untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dari organisasi atau perusahaan, yang harus dijaga dan dikelola dengan baik agar bisa membantu mencapai

tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan ini harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Agar pegawai memiliki kualitas dan jumlah yang baik, maka mereka perlu diberi kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai. Selain itu, pegawai yang bekerja harus terus dimotivasi agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Karena itu, pentingnya peran manusia dalam kinerja baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam bisnis. Suatu organisasi disebut bisa bersaing dengan organisasi lain jika memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Suatu instansi yang didirikan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kendala dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih dan suka melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang baik

merupakan salah satu aset organisasi atau perusahaan yang harus dijaga dan dikelola dengan baik untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus dimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Agar sumber daya manusianya memiliki kualitas dan kuantitas yang baik perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Sehingga akan tercapainya tujuan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Disamping itu juga, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang membantu orang lain bekerja dan merasa antusias untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, dalam rangka mendorong keberhasilan suatu organisasi (Winardi, 2020). Menurut (Wirtadipura, d. 2022), dalam kenyataannya para pemimpin memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja, kenyamanan, kualitas hidup kerja, serta tingkat prestasi organisasi. Setiap pemimpin pasti memiliki cara dalam memimpin yang berbeda, karena kepemimpinan itu melekat pada diri pemimpin itu sendiri. Dengan adanya peran kepemimpinan yang baik, sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan di organisasi, terutama dalam hal kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja buruk karyawan, sehingga kinerja perusahaan bisa lebih baik lagi.

Peran pemimpin diharapkan bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi dengan menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawan maka dari itu di

perlu pemimpin yang dapat menjadi inovator di perusahaan itu sendiri selain itu peran pemimpin sebagai komunikator dan motivator kepada karyawan perlu ada dan peran pemimpin sebagai kontroler yang sangat di perlukan di perusahaan, disisi lain perlunya sosok kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan sesuai bagi perusahaan.

Workliife Balance adalah konsep penting dalam dunia kerja modern yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengatur dan membagi waktu serta tenaga antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Dengan menjaga keseimbangan ini, seseorang bisa menjalani peran sebagai karyawan, anggota keluarga, dan warga masyarakat tanpa terjadi konflik antar peran yang bisa merusak kesejahteraan. Dalam era teknologi yang berkembang dan persaingan bisnis yang ketat, tuntutan kerja semakin berat, sehingga karyawan sering mengalami tekanan yang bisa menyebabkan stres dan kelelahan jika tidak bisa mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.

Permasalahan *Workliife Balance* menjadi perhatian utama baik bagi individu maupun organisasi karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan banyak dampak negatif. Beberapa risiko yang muncul meliputi stres berlebihan, gangguan kesehatan, penurunan produktivitas, dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan individu, tetapi juga berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

penerapan *Workliife Balance* melalui berbagai kebijakan dan program seperti fleksibilitas jadwal kerja, istirahat yang cukup, serta fasilitas yang menunjang karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Di sektor logistik, penerapan *Workliife Balance* memiliki peran penting karena jenis pekerjaan di bidang ini sering bersifat mobile dan memiliki jadwal kerja yang tidak pasti. Jika karyawan tidak mampu menjaga keseimbangan ini, risiko terhadap kesehatan fisik dan mental mereka juga meningkat, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan logistik wajib memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi WLB, seperti beban kerja, dukungan dari atasan, dan fleksibilitas dalam mengatur tugas, agar bisa meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Mengingat pentingnya *Workliife Balance* dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Lintas Mandiri Arthaprima, sebuah perusahaan logistik yang menghadapi tantangan khusus dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam membentuk manajemen yang berkualitas, tentu dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas juga. Manajemen SDM perlu dijalankan secara optimal dalam rangka meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan kinerja organisasi. Hal ini antara lain disebabkan oleh proses seleksi dan perekrutan SDM yang tidak sesuai, sehingga hasil yang dicapai tidak memenuhi harapan dari masyarakat. Hal inilah yang menyebabkan kekecewaan terhadap birokrasi saat ini. Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya dalam bidang tersebut manajerial, hubungan

manusia, dan operasi teknis. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu menerima perhatian khusus dari pimpinan perusahaan. Dimulai dari proses rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan, untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Setiap perusahaan atau instansi perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis apapun, karena semakin tinggi kinerja, semakin tinggi peluang untuk mencapai tujuan perusahaan karena perusahaan mengharapkan karyawannya agar memiliki kinerja yang baik

Oleh karena itu untuk meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi untuk kepuasan . Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi karyawannya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Kinerja yang baik merupakan dasar penting dalam membentuk suasana kerja yang produktif di perusahaan. Hal ini karena kinerja tidak hanya menunjukkan kemampuan individu atau tim dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mempengaruhi suasana dan hubungan antar anggota perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik menciptakan sistem kerja yang teratur dan efisien, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan dan misinya. Dengan demikian,

kinerja tidak hanya tentang mencapai target, tetapi juga tentang bagaimana setiap individu dan tim berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan bersama. Perusahaan yang mampu mendorong kinerja yang baik akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan berbakat.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stress dan turnover. Untuk mencapai tujuan Perusahaan karyawan dirasa masih belum puas atas kondisi kerja di Perusahaan dan karyawan masih belum puas atas fasilitas yang ada sehingga Perusahaan dapat atau harus memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai tujuan Perusahaan itu sendiri.

PT Lintas Mandiri Arthaprima adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang logistik, transportasi, perdagangan internasional, dan bisnis pertanian. Perusahaan ini berada di Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia, dan sudah berdiri sejak tahun 2006. Perusahaan ini memberikan layanan seperti impor, ekspor, dan berbagai kegiatan logistik lainnya, bertujuan untuk membuat bisnis klien menjadi lebih cepat dan efisien.

Perusahaan ini dikenal memiliki suasana kerja yang baik dan profesional, serta memiliki kerja sama dengan berbagai kelompok besar di dalam maupun luar negeri. Beberapa negara yang dipercaya sebagai mitra perusahaan ini antara lain Singapura, Tiongkok, Ukraina, Hongkong, Amerika Serikat, Jepang, Ekuador, dan Sri Lanka. Dengan jaringan kerja yang luas, PT Lintas Mandiri Arthaprima berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dalam memenuhi kebutuhan logistik dan perdagangan klien.

Dalam industri logistik yang sangat kompetitif, PT Lintas Mandiri Arthaprima menghadapi tantangan untuk tetap menjaga kinerja karyawan agar tetap maksimal. Kinerja karyawan sangat penting karena memengaruhi kelancaran operasional dan pelayanan perusahaan. Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia, termasuk aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadi perhatian utama perusahaan agar mampu mendukung keberhasilan operasional serta meningkatkan daya saing dalam bisnis yang terus berkembang.

Dengan kondisi seperti itu, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan keseimbangan pekerjaan serta kehidupan terhadap kinerja karyawan di PT Lintas Mandiri Arthaprima sangat relevan. Penelitian ini penting dilakukan agar dapat menemukan solusi strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta hasil kerja perusahaan secara keseluruhan. Terdapat beberapa perusahaan ekspedisi internasional yang berada di kota Bandung, berikut merupakan data beberapa perusahaan ekspedisi internasional yang berada di kota Bandung menggunakan data Rating pada Google Maps Review.

**Tabel 1.1 Data Persentas Kinerja
Perusahaan Ekspedisi Internasional Di Kota Bandung**

No.	Nama Perusahaan	Rating	Keterangan
1.	PT. Prima Internasional Cargo Bandung	4.7	Extremely Good
2.	PT. Pos Logistik Indonesia	4.6	Extremely Good
3.	Eletha Cargo	3.3	Good
4.	PT. Cipta Mapan Logistik	3.0	Below Average
5.	PT. Lintas Mandiri Arthaprima	1.0	Extremely Poor

Sumber : Google Maps Review 2025

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rating yang dimiliki oleh PT. Lintas Mandiri Arthaprima mempunyai rating yang dikategorikan berada dibawah rata-rata dengan poin rating 1.0 yang merupakan hasil dari akumulasi ulasan dari pelanggan secara public mengenai pengalaman mereka dengan layanan yang mereka

dapatkan. PT. Lintas Mandiri Arthaprima berada di posisi paling bawah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan ekspedisi internasional lainnya, apabila kinerja karyawan berada pada urutan yang terbawah maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan membuat tujuan Perusahaan yang diinginkan tidak tercapai.

**Tabel 1.2 Kategori Rating
Google Maps Review**

No.	Rating	Keterangan
1.	4.1 - 5.0	Extremely Good
2.	3.1 – 4.0	Good
3.	2.1 – 3.0	Below Average
4.	1.1 – 2.0	Poor
5.	0.0 – 1.0	Extremely Poor

PT. Lintas Mandiri Arthaprima bersurat izin usaha perdagangan nomor 510/2 CK92/BPPT yang berdiri pada tahun 2006 terletak di provinsi Jawa Barat tepatnya di Kota Bandung yang di pimpin oleh Bapak Ardy Fitrianto sebagai presiden direktur saat ini. Perusahaan ini berfokus di bidang impor, penanganan ekspor dan juga operasi logistik dengan tujuan utama untuk membuat proses bisnis klien menjadi efektif dan efisien. PT. Lintas Mandiri Arthaprima memiliki etika kerja yang kuat dan profesional. Ini adalah dasar untuk memulai beroperasi di Indonesia. PT. Lintas Mandiri Arthaprima bergandengan tangan dengan group besar di Indonesia dan klien di luar negeri seperti Singapore, China, Ukraina, Hongkong, Amerika, Jepang, Equador, dan Srilanka.

**Tabel 1.3 Hasil Evaluasi
Kinerja Karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2022	80%	Baik
2023	74%	Cukup
2024	70%	Cukup

Sumber: Bagian SDM PT. Lintas Mandiri Arthaprima

Dari tabel 1.3 dapat dilihat mengenai rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2022 sampai dengan 2024 mengalami fluktuasi. Penurunan dapat dilihat pada tahun

2022 dengan nilai rata-rata 80% dengan bobot baik, pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 74% dengan bobot cukup, pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 70% dengan bobot cukup. Kinerja Karyawan pada suatu Perusahaan atau organisasi dapat lebih di tingkatkan dengan banyak cara salah satunya Perusahaan harus lebih bertanggung jawab, memperhatikan kebutuhan dari karyawan dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan. Maka dari itu peneliti juga melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.4 Rekapitulasi Hasil
Pra-Survei Kinerja Karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

Faktor	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kinerja	3	11	7	5	2	92	3,06
	Kualitas Kinerja	4	16	6	4	0	110	3,63
	Tanggung Jawab	2	15	9	4	0	105	3,50
	Kerjasama	1	17	7	5	0	106	3,46
	Inisiatif	1	11	11	6	1	95	3,16
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,36

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2025

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dimensi kuantitas kerja memiliki skor rata-rata 3,06 yaitu skor terendah diantara yang lain dan kualitas kerja memiliki skor rata-rata 3,63, dimensi tanggung jawab memiliki skor rata-rata 3,50. Dimensi kerjasama memiliki skor rata-rata 3,46. Dimensi inisiatif memiliki skor terendah kedua dengan skor rata-rata 3,16. Kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,36 yang artinya kinerja karyawan

mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,36 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2020). Hal ini dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan mendapatkan nilai sebesar 3,06 dan dimensi inisiatif mendapatkan nilai sebesar 3,16.

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa staf di perusahaan untuk menggali penyebab menurunnya kinerja. Dari hasil tersebut ditemukan bahwa salah satu faktor utama adalah belum tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan belum memperlihatkan kompetensi yang memadai sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga berdampak pada hasil kerja yang tidak optimal. Ketidakpuasan karyawan juga menjadi faktor penting, terutama terkait dengan uang operasional yang diberikan perusahaan yang dirasa belum memenuhi kebutuhan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Turunnya kinerja pegawai menjadi salah satu masalah bagi pihak perusahaan yang akan mencapai tujuannya. Turunnya kinerja pegawai dapat memiliki berbagai dampak negatif, baik bagi individu pegawai tersebut, tim kerja, maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut (Febrian et al., 2022) dengan turunnya kinerja pegawai tentunya akan merugikan instansi/perusahaan. Beberapa akibat umum dari kinerja pegawai seperti penurunan kualitas layanan, peningkatan Tingkat absensi. Untuk mengatasi akibat – akibat tersebut, maka segera untuk mengidentifikasi penyebab serta memberikan dukungan kepada karyawan misalnya memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan pelatihan, menerapkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan yang nyaman, *worklife balance*

Untuk Melihat lebih jelas mengenai masalah yang terjadi di PT. Lintas Mandiri Arthaprima melalui variabel-variabel dibawah, maka peneliti menyebarkan kuesioner pra survei yang berisi pernyataan mengenai permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima. Berikut tabel 1.5 adalah yang merupakan hasil pra survei kepada 30 responden mengenai penyebab dari menurunnya kinerja karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima:

**Tabel 1.5 Hasil Kuisisioner Pra-Survei
Faktor yang diduga bermasalah dalam Kinerja Karyawan pada PT. Lintas Mandiri Arthaprima**

No	Faktor	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Kepemimpinan	Inovator	2	5	3	10	10	69	2,3
		Komunikator	0	0	2	14	14	48	1,6
		Motivator	3	5	0	10	12	67	2,23
		Kontroler	0	4	1	14	11	58	1,9
Skor Rata-rata Kepemimpinan								2,0	
2	Punishment	Hukuman Berat	3	14	10	3	0	107	3,56
		Hukuman Sedang	5	16	9	0	0	116	3,86
		Hukuman Ringan	4	21	4	1	0	118	3,93
Skor Rata-rata Punishment								3,78	
3	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	7	21	1	1	0	97	4,13
		Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	10	14	4	0	0	118	3,93
		Kebutuhan Sosial	7	6	8	6	3	98	3,83
		Kebutuhan Perwujudan diri	9	15	6	0	0	123	4,10
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								4,00	
4	Work life balance	<i>Work Inteference with Personal Life</i>	1	5	10	8	6	77	2,56
		<i>Personal Life Interference of Work</i>	2	4	10	9	5	79	2,63

No	Faktor	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		<i>Personal Life Interference of Work</i>	2	7	13	5	3	90	3
		<i>Work Enchancement of Personal Life</i>	3	8	12	5	2	95	3,16
Skor Rata-rata <i>Work life balance</i>									2,83
5	Lingkungan Kerja	Fisik	8	13	7	1	1	116	3,3
		Non-Fisik	10	9	8	1	2	114	3,8
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									3,55
6	Organizational Citizenship Behaviour	Sikap Membantu	9	14	6	1	0	121	4,03
		Sikap Ketelitian	9	15	6	0	0	123	4,10
		Kebaikan	10	9	8	1	2	114	3,8
7	Kompetensi	Pengetahuan	3	14	10	3	0	107	3,56
		Keterampilan	5	16	9	0	0	116	3,86
		Sikap	4	21	4	1	0	120	4,00
Skor Rata-rata Kompetensi									3,80
8	<i>Reward</i>	Insentif	10	6	8	3	3	107	3,5
		Bonus	9	15	6	0	0	123	4,10
		Kebutuhan Penghargaan	7	6	8	6	3	98	3,83
		Kebutuhan Diri	5	16	9	0	0	116	3,86
Skor Rata-rata <i>Reward</i>									3,82

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2025

Berdasarkan table 1.5 yang merupakan hasil kuisisioner pra survei dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan *worklife balance* bermasalah di PT. Lintas Mandiri Arthaprima. Pada variabel kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 2,0. Kemudian untuk variabel *Work life balance* memperoleh nilai rata-rata 2,83.. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut bermasalah yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT. Lintas Mandiri Arthaprima.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuisisioner mengenai faktor yang bermasalah di PT. Lintas Mandiri Arthaprima

Tabel 1.6 Hasil Kuisioner Pra Survei Variabel Kepemimpinan Transformasional Di PT. Lintas Mandiri Arthaprima

Faktor	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	Inovator	2	5	3	10	10	69	2,3
	Komunikator	0	0	2	14	14	48	1,6
	Motivator	3	5	0	10	12	67	2,23
	Kontroler	0	4	1	14	11	58	1,9
Skor Rata-rata Kepemimpinan								2,0

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survei 2025

Berdasarkan tabel 1.6, hasil kuisioner pra survei untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai yang relatif rendah. Variabel kepemimpinan ini terdiri dari beberapa dimensi, yaitu Pengaruh, Kepemimpinan Inovator, Kepemimpinan Komunikator, Kepemimpinan Motivator, dan Kepemimpinan Kontroler. Dari kelima dimensi tersebut, dimensi Komunikator dan Kontroler mencatatkan skor terendah dalam hasil pra survei. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi secara efektif dan melakukan pengendalian terhadap proses kerja dan kinerja masih belum optimal. Rendahnya skor pada dimensi Komunikator menunjukkan adanya kelemahan dalam hal penyampaian pesan, klarifikasi informasi, dan interaksi dengan anggota tim. Sementara itu, rendahnya skor pada dimensi Kontroler mencerminkan kurangnya pengawasan dan pengelolaan yang ketat terhadap pelaksanaan tugas. Kondisi ini perlu menjadi perhatian khusus untuk perbaikan, karena kedua dimensi tersebut memiliki peran penting dalam keberhasilan kepemimpinan. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan komunikasi dan pengendalian dalam kepemimpinan menjadi prioritas agar dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.7 Hasil Kuisioner Pra Survei Variabel *Work life balance* Di PT. Lintas Mandiri Arthaprima

No	Faktor	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	<i>Work life balance</i>	<i>Work Inteference with Personal Life</i>	1	5	10	8	6	77	2,56
		<i>Personal Life Interference of Work</i>	2	4	10	9	5	79	2,63
		<i>Personal Life Interference of Work</i>	2	7	13	5	3	90	3
		<i>Work Enchancement of Personal Life</i>	3	8	12	5	2	95	3,16
Skor Rata-rata <i>Work life balance</i>								2,83	

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survei 2025

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra survei variabel *Work life balance* memiliki skor rata-rata 2,83. Dimana terdapat empat dimensi dan dua dimensi yang memiliki skor rata-rata rendah yaitu “*Personal Life Interference of Work*” merupakan dimensi yang mempunyai skor dengan rata-rata 2,63 dan dimensi “*Work Inteference with Personal Life*” adalah dimensi yang mempunyai skor terendah dengan rata-rata 2,56. Dan secara keseluruhan dimensi merupakan masalah yang berkaitan ..

Kepemimpinan dan *Worklife Balance* sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi. Kepemimpinan dan *Worklife Balance* menjadi penyokong dalam pelaksanaan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Kepemimpinan dan *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Mandiri Arthaprima**”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan dan menemukan berbagai permasalahan yang muncul dalam objek penelitian berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian, yang disusun secara sistematis dan spesifik dalam bentuk pertanyaan penelitian guna membatasi ruang lingkup penelitian serta menjadi pedoman dalam menentukan tujuan, metode, dan arah analisis penelitian yang akan dilakukan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah untuk mengenali serta merumuskan persoalan atau isu yang harus diatasi atau diselesaikan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
 - a. Pemimpin dan karyawan masih kurang dalam komunikasi di Perusahaan PT. Lintas Mandiri Arthaprima
 - b. Pemimpin masih jarang melakukan kontroler kepada setiap karyawan di PT. Lintas Mandiri Arthaprima
2. *Worklife Balance*
 - a. Pegawai masih sulit mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life*).
 - b. Kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja individu (*Personal Life Enhancement of Work*).

3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya kuantitas kerja karyawan, seperti karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
- b. Kurangnya kualitas karyawan, seperti karyawan masih kurang baik dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pada karyawan PT Lintas Mandiri Arthaprima Kota Bandung.
2. Bagaimana *Work life balance* pada karyawan PT Lintas Mandiri Arthaprima Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan PT Lintas Mandiri Arthaprima Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan PT Lintas Mandiri Arthaprima Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui:

1. Kepemimpinan pada PT Lintas Mandiri Arthaprima
2. *Work life balance* pada PT Lintas Mandiri Arthaprima
3. Kinerja karyawan pada PT Lintas Mandiri Arthaprima
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Mandiri Arthaprima baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan untuk kesesuaian antara teori dan praktik khususnya terkait dengan kinerja karyawan juga dengan faktor-faktor lain.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dan memperoleh secara langsung mengenai pengaruh kepemimpinan dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan PT Lintas Mandiri Arthaprima secara simultan maupun parsial
- b. Peneliti diharapkan menambah wawasan, pengalaman secara langsung dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama kuliah ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi

2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan karyawan yang berguna untuk keberlangsungan jangka panjang.
- b. Diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan oleh pemimpin perusahaan untuk mengembangkan dan mengevaluasi mengenai kepemimpinan dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan salah satu sumber informasi untuk menambah wawasan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

4. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini sangat penting karena dapat memberikan manfaat langsung terhadap peningkatan kinerja, pengetahuan, serta lingkungan kerja

5. Bagi Pemerintah

- a. Mendukung perumusan kebijakan dengan menyediakan data dan fakta sebagai dasar pengambilan keputusan.

- b. Meningkatkan efektivitas program melalui membantu evaluasi dan perbaikan program pemerintah.
 - c. Mengidentifikasi masalah publik dengan menemukan solusi yang tepat dan berkelanjutan
 - d. Mendorong transparansi dan akuntabilitas dengan menunjukkan kinerja berbasis hasil penelitian
 - e. Meningkatkan pelayanan publik dengan mengembangkan inovasi layanan sesuai kebutuhan masyarakat
6. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Sebagai referensi dasar atau acuan dalam penelitian berikutnya
 - b. Menemukan celah penelitian (research gap) dan membantu peneliti selanjutnya melihat apa yang belum diteliti
 - c. Mengembangkan teori dengan memperluas atau memperdalam kajian yang sudah ada
 - d. Menguji ulang hasil penelitian dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan sebelumnya
 - e. Memperkuat landasan metodologi dengan memberikan contoh pendekatan dan teknik penelitian yang bisa diadaptasi