



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara yang kaya akan potensi. Dunia internasional mulai mengenali potensi tersebut. Perekonomian di Indonesia menempati posisi terbesar di Asia Tenggara serta mempunyai beberapa ciri khas yang memosisikannya dengan baik untuk perkembangan ekonomi yang pesat. (Indonesia-investments.com,2020) Berdasarkan Siaran Pers HM.4.6/415/SET.M.EKON.3/08/2022 Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia menyatakan perekonomian Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat baik, tercatat pada Triwulan 2 di tahun 2022 sejumlah 5,44% (YoY), dan ada kenaikan perekonomian nasional secara triwulan sebanyak 3,73% (QoQ). Terlebih lagi, terjadi kenaikan Produk Domestik Bruto (PDB) harga konstan yang signifikan sebelum pandemi yaitu sejumlah Rp2.924 triliun. Adanya wujud perbaikan ekonomi nasional yang makin kuat dan berkelanjutan ditandai dengan adanya pencapaian ini. Apabila dilihat dari kinerja positif berbagai *leading indicator* ekonomi, diperkirakan pertumbuhan ini masih akan terus berlanjut. Tercapainya angka baik pada Indeks kepercayaan konsumen yaitu sebesar 128,2 juga pertumbuhan ritel yaitu sebesar 15,42. Sementara itu, *Purchasing Managers' Index* (PMI) selalu mencatat ekspansi pada tingkat yang semakin kokoh mencerminkan peningkatan produksi industri akibat prospek permintaan yang meningkat. (ekon.go.id , 2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Perkembangan ekonomi disuatu negara dapat terlihat dari indikator pasar modal di negaranya, termasuk di Indonesia. Bisnis makro dan mikro yang hadir di Indonesia sebagai bagian dari aspek yang berpotensi mendorong perkembangan ekonomi. Dalam pengukuran pertumbuhan dan aktifitas ekonomi tersebut, salah satu alat ukur yang seringkali digunakan yaitu Produk Domestik Bruto (PDB). Pada hakikatnya, PDB ialah total nilai tambah yang berasal dari seluruh bidang usaha dalam negara tertentu, atau total nilai produk akhir yang diproduksi oleh keseluruhan unit ekonomi. (bps.go.id)

Bisnis memainkan peran penting dalam perekonomian. Menurut Sudyarti *et al.* (2017), menyatakan bahwa pebisnis atau pengusaha berperan sangat esensial dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi bergantung pada semua usaha, baik kecil maupun besar, serta aspek ekonomi lainnya. Masing- masing memiliki andil dalam usaha perkembangan ekonomi di Indonesia. Oleh karena itu perkembangan dan pertumbuhan perusahaan- perusahaan dari segala bidang dan aspek perlu mendapat perhatian yang tepat, sebab kualitas dari suatu perusahaan sangatlah menentukan kontribusi yang mereka berikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan ekonomi.

Adanya peranan dalam implementasi kebijakan dan kegiatan operasional, keberadaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen utama dalam dunia usaha. SDM menjadi aspek penting bagi perkembangan perusahaan karena karyawan merupakan perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan dalam usaha meraih misi, visi, dan target organisasi. Berdasarkan pendapat Ronald dalam Jeni *et al* (2021), pengertian sumber daya manusia yaitu “SDM adalah suatu rancangan segala mekanisme formal dalam organisasi atau perusahaan yang berfungsi guna memelihara agar pemanfaatan minat dan keterampilan manusia dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dipergunakan untuk meraih tujuan perusahaan secara berdaya guna dan berhasil guna". Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi terkait pencapaian tujuan atau target yang sudah dirumuskan, ditentukan oleh kapasitas SDM. Dalam mengoperasikan kegiatan organisasi dan mencapai tujuannya, diharapkan sumber daya manusia dapat memainkan peran penting.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami penurunan. Menurut data dari Badan Pusat Statisti (BPS), tercatat pada bulan Februari 2020 ada sebanyak 144,01 juta jiwa Angkatan kerja di Indonesia. Angka ini mencapai 69,06% dari jumlah penduduk usia kerja dengan total 208,54 juta jiwa. Sementara pada bulan Agustus, angkatan kerja sebanyak 143,72 juta jiwa dan tingkat partisipasi angkatan kerja sebanyak 68,63% dari total penduduk usia kerja. Hal ini menunjukkan penurunan TPAK sebesar 291,4 ribu jiwa atau setara (0,2%) bila dibandingkan dengan bulan Februari 2022 (databoks.katadata.co.id). Hal tersebut juga terjadi pada industri tekstil. Berdasarkan pemantauan Badan Pusat Statistik (BPS) pada 13 subsektor industri tekstil, pada Agustus 2021 masih ada sebanyak 1,13 juta orang yang bekerja. Namun pada Agustus 2022, jumlah itu berkurang menjadi hanya 1,08 juta orang (cnnindonesia.com)

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan industri yang senantiasa berkontribusi maksimal bagi pertumbuhan ekonomi negara sebagai penghasil devisa dan jaring pengaman sosial guna menaikkan taraf hidup masyarakat, sehingga harus melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dilihat dari peningkatan pertumbuhan sektor industri prioritas, industri tekstil menjadi salah satu sektor yang sangat diperhatikan. Dari perkembangan yang ada serta revolusi industri yang segera hadir maka banyak tantangan yang akan banyak dialami kedepannya. Salah satu tantangan yang harus dihadapi yaitu bagaimana kualitas sumberdaya manusia yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

bekerja dibidang tekstil. Adanya dampak revolusi industri pada industri tekstil dan produknya, maka diperlukan dukungan kualitas sumber daya manusia untuk mempersiapkan pekerja tekstil menghadapi perubahan tersebut. SDM dalam industri tekstil harus mampu menghadapi setiap perkembangan dan kemajuan teknologi yang ada, yang mana hal tersebut sangatlah menunjang kinerja industri tekstil kedepannya. Industri TPT dapat mengalami kemajuan apabila tersedia SDM yang berkompeten serta berdaya saing global (kemenperin.go.id)

Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu individu dengan kemampuan besar, komitmen, dan performa terhadap organisasi. Ketika seorang karyawan berkinerja baik, dapat dikatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas dari organisasi dengan efisien dan efektif. Hal ini memungkinkan untuk penyelesaian yang tepat dari setiap masalah yang mungkin timbul dalam bisnis dan memungkinkan karyawan untuk mengartikulasikan visi misi organisasi yang sudah disetujui bersama untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha setiap karyawan dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya, dengan penekanan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan.

Kinerja (*performance*) merupakan alat ukur bagi perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shinta (2020) kinerja pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan keseluruhan tugas sesuai tanggungjawab yang dia dapatkan berdasarkan beberapa indicator yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja perusahaan mengukur berapa banyak kontribusi yang telah dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

ini disebabkan oleh fungsi dari karyawan sendiri merupakan alat penggerak kegiatan operasional serta subjek pelaksana dari perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dan terpenting bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal supaya terbentuk kinerja yang tinggi dan nantinya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu mengerahkan semua kinerja terbaiknya bagi perusahaan agar perusahaan dapat terus mempertahankan eksistensi serta kualitasnya.

Fungsi sumberdaya manusia lainnya didalam sebuah perusahaan dipegang oleh fungsi kepemimpinan. Didalam sebuah sistem organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik, sehingga seluruh rangkaian system organisasi dapat berjalan dengan baik. Seorang pemimpin menjadi kepala yang akan menggerakkan perusahaan. Sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin berdampak besar pada organisasi. Mereka dapat berfungsi sebagai tolak ukur bagaimana karyawan harus berperilaku dan termotivasi untuk terlibat dalam aktivitas kerja yang positif. Ini akan meningkatkan moral, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga, kinerja karyawan itu sendiri juga dapat dipengaruhi oleh peran dan gaya kepemimpinan yang dianut oleh organisasi/ perusahaan tersebut. Kepemimpinan organisasi yang efektif diperlukan dalam hal ini.

Sebagian besar suatu organisasi menerapkan jenis gaya kepemimpinan berupa Kepemimpinan Demokratis. Woods dalam Lialisa *et al.* (2018) menyatakan gaya Kepemimpinan Demokratis ialah kapasitas untuk memengaruhi pihak lain supaya bersedia bekerja sama guna meraih tujuan yang sudah dirumuskan melalui berbagai aktivitas atau program yang hendak dilaksanakan ditetapkan bersama antara pimpinan dan bawahannya. Dalam Kepemimpinan Demokratis, seorang pemimpin memberi motivasi kepada bawahannya untuk melakukan sesuatu di tempat kerja,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

kemudian mendorong mereka untuk tumbuh dan mengembangkan inovasi dan kreativitas mereka di samping menjalankan tugas mereka. Pimpinan bersedia menerima dan mengantisipasi pendapat dan saran karyawannya, bahkan mengantisipasi kritik yang dapat membangun perkembangan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan selanjutnya. Pemimpin terus berusaha untuk menumbuhkan rasa kebersamaan, membangun semangat, dan mendorong mereka untuk berkembang secara pribadi.

Kepemimpinan yang dijalankan didalam suatu perusahaan juga menjadi hal penting yang berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang mulai menjalankan kepemimpinan secara demokratis. Dalam hal menjalankan kepemimpinan secara demokratis, para pemimpin perusahaan mengharapkan sumber daya manusia didalam perusahaannya memiliki kedudukan yang sama dalam proses perencanaan pengambilan keputusan atau dalam arti lain tidak ada pihak yang mendominasi. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan karena para karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam mengambil keputusan, dimana saat ini banyak perusahaan yang mengandalkan kreativitas dan kontribusi para pekerjanya dalam hal memajukan perusahaan ditengah pesatnya perkembangan teknologi yang modern. Sehingga gaya Kepemimpinan Demokratis ini dapat menjadi hal yang dipertimbangkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan (*glints.com*)

Sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya juga dapat tercermin dari bagaimana para karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Dilihat dari perspektif karyawan, mereka sebagai makhluk sosial juga memiliki kehidupan lain selain bekerja. Hal yang dimaksud tersebut adalah kehidupan sehari-hari mereka diluar kehidupan pekerjaan yang mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





jalankan. Kehidupan diluar pekerjaan tersebut seperti, kehidupan mereka didalam keluarga, aktivitas sosial, dan lain-lain. *Work-life Balance* juga dikenal sebagai manajemen yang seimbang dan harmonis diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Setiap kebijakan bisnis harus mempertimbangkan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sehat dan meningkatkan produktivitas. Sederhananya, *Work-life Balance* adalah keadaan di mana seorang karyawan mampu mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan di tempat kerja dan tanggung jawab pribadi, seperti kehidupan keluarga, rekreasi, dan pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memprioritaskan karirnya di organisasi serta kehidupan pribadi (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pertumbuhan spiritual) dengan benar ketika mereka memiliki *Work-life Balance*. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karena memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam memenuhi tugas pekerjaannya. Tingginya semangat kerja yang dimiliki karyawan menjadikan setiap karyawan tersebut senantiasa sigap berkontribusi memberikan pelayanan maksimal bagi warga dan berdampak positif bagi kinerja karyawan. (djpb.kemenkeu.go.id)

Konsep "*Work-life Balance*" berperan utama dalam memaksimalkan performa kerja karyawan. Karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya memiliki semangat kerja besar, tingkat stress rendah, serta kemampuan menjalin hubungan positif dengan atasan dan sesama karyawan. Kondisi tersebut umumnya menunjukkan efektivitas kemampuan karyawan untuk membedakan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kinerja organisasi dapat meningkat, konflik dapat dikurangi, dan tingkat retensi karyawan dapat meningkat bila ada *Work-life Balance* yang baik. (Tasya *et al.*, 2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IBI KIKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berkembang pesatnya kehidupan yang kompetitif memunculkan banyak persepsi dimasyarakat. Masyarakat menganggap bahwa tingginya jam kerja menjadi tolak ukur kesuksesan seseorang. Hal tersebut menjadikan nilai dari work life balance semakin melemah. Para pekerja pun mulai mengesampingkan pentingnya work life balance dan lebih berfokus pada mengejar tingginya jam kerja yang berhasil mereka dapatkan. Produktivitas karyawan menurun ketika ada kurangnya *Work-life Balance*. Bekerja berlebihan dapat menimbulkan sejumlah dampak negatif, salah satunya adalah kelelahan mental dan fisik. Hal tersebut pun akan berdampak pada menurunnya fokus akibat kelelahan yang dialami dan membuat seseorang dapat melakukan kesalahan. Kesalahan yang dilakukan membuat waktu penyelesaian tugas menjadi lebih lama, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan dan mempersulit organisasi untuk berjalan. (djkn.kemenkeu.go.id)

Penelitian pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan *Work-life Balance* sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun diantara banyaknya penelitian tersebut, masih banyak terdapat beberapa perbedaan hasil. Penelitian-penelitian tersebut pun banyak dilakukan di berbagai organisasi atau perusahaan. Berikut adalah research GAP terkait dengan pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan *Work-life Balance* dengan kinerja karyawan yang diuraikan dalam Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Research GAP terkait dengan pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Worklife Balance dengan Kinerja Karyawan

Research GAP	Peneliti	Hasil
Terdapat perbedaan pendapat tentang Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan	Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan (2018)	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) pada bisnis mahasiswa IBM Universitas Ciputra
	Fery & Novi (2021)	Kinerja karyawan sama tidak dipengaruhi oleh variabel gaya Kepemimpinan Demokratis.
Terdapat perbedaan	Mendis & Weerakkody	Membuktikan bahwa adanya pengaruh positif <i>Work-life Balance</i> dengan kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pendapat tentang <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	(2017)	karyawan
	Abdirahman <i>et al</i> (2020)	Menyatakan <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif pada kinerja karyawan
	Rafsanjani <i>et al</i> (2019)	Menyatakan <i>Work-life Balance</i> tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, kondisi ini tercermin sebab mereka memperoleh layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga masalah pribadi atau keluarga tidak memberi dampak pada <i>employees performance</i>

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari data pada tabel diatas, hasil penelitian Mendis & Weerakkody (2017) membuktikan bahwasannya ada hubungan positif antara *Work-life Balance* dengan kinerja pegawai. Abdirahman *et al* (2020) juga menyatakan hal serupa yaitu *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi menurut penelitian Rafsanjani *et al* (2019) dikatakan bahwa *Work-life Balance* tidak memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, situasi ini dikarenakan mereka mendapatkan layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga masalah pribadi atau keluarga tidak berdampak pada *employees performance*. Hasil riset menurut Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan (2018) mengungkapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bisnis mahasiswa IBM Universitas Ciputra. Sementara menurut Fery & Novi (2021) tidak ada pengaruh secara spasial antara gaya Kepemimpinan Demokratis dengan kinerja pegawai.

Merujuk uraian di atas, suatu kajian mendalam perihal validitas hasil guna menilai hubungan atau pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis dan *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan mengingat perbedaan di atas untuk mengatasi perbedaan penelitian ini. Penelitian ini dimaksudkan guna menganalisis, mengetahui, serta menjelaskan hubungan antara gaya Kepemimpinan Demokratis dan *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PT Duta Interlining Indonesia adalah perusahaan yang menjalankan usahanya dibidang tekstil. Perusahaan ini sudah memulai usahannya sejak tahun 1992. Semenjak awal didirikannya PT. Duta Interlining Indonesia, perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi distributor tekstil terbesar di Jakarta dengan menjadikan sumberdaya manusianya sebagai alat pencapaian visi tersebut. Dalam menjalankan perusahaannya, PT. Duta Interlining Indonesia terus berusaha berkembang dengan tetap mempertahankan kinerja karyawannya sebagai faktor utama yang sangat diperhatikan.

PT. Duta Interlining Indonesia menjalankan perusahaannya dengan menjadikan Kepemimpinan Demokratis sebagai acuannya. Kepemimpinan Demokratis yang dijalankan didalam PT. Duta Interlining Indonesia diharapkan dapat menjadi faktor yang mampu menciptakan kinerja pekerja yang memadai dan memberikan pengaruh positif pada para pekerjanya. Perusahaan ini juga berusaha untuk terus memperhatikan keseimbangan hidup karyawannya. Perusahaan menginginkan karyawan memiliki kinerja yang baik agar perusahaan dapat terus berkembang melalui produktivitas yang dipunya oleh pekerjanya. Oleh karena itu perusahaan berupaya untuk terus memperhatikan kebutuhan karyawan dan keseimbangan kehidupan yang dijalankan sumberdaya manusia yang mereka miliki.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi terhadap sejumlah masalah oleh peneliti berkaitan dengan penelitian ini menurut uraian sebelumnya tentang latar belakang masalah, antara lain:

Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan tekstil ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan tekstil ?

3. Apakah kepemimpinan demokratis menjadi dasar peningkatan kinerja karyawan perusahaan tekstil ?

4. Apakah *Work-life Balance* dapat diterapkan di seluruh perusahaan tekstil?

5. Apakah yang menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan tekstil ?

C. Batasan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh pada kinerja karyawan perusahaan tekstil?

2. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan tekstil?

D. Batasan Penelitian

Objek penelitian yaitu gaya Kepemimpinan Demokratis, *Work-life Balance* dan Kinerja karyawan di PT. Duta Interlining Indonesia

Subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di PT. Duta Interlining Indonesia

Wilayah penelitian ini adalah pada PT. Duta Interlining Indonesia

Periode penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2022 hingga Januari 2023

E. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang ditetapkan dalam riset ini berlandaskan Batasan persoalan dan keterbatasan riset yang dipaparkan di awal:

1. Apakah Kepemimpinan Demokratis dan *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia?"



F. Tujuan Penelitian

- C** Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
- Guna mengukur dan mengidentifikasi apakah gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Interlining Indonesia cabang Jakarta.
 - Guna mengukur dan mengidentifikasi apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Interlining Indonesia cabang Jakarta.

G. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa temuan studi ini akan memiliki beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Harapannya bahwa penelitian ini akan memberikan data untuk evaluasi perusahaan agar dapat memperbaiki sistem dan gaya kepemimpinan serta memberikan edukasi tentang pentingnya *Work-life Balance* agar kinerja pekerja di perusahaan ini bisa terus meningkat.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti akan dapat lebih memahami dan menerapkan informasi teoritis dan praktis yang mereka pelajari di perkuliahan melalui penelitian ini. Informasi ini juga dapat dipraktikkan di lapangan, terutama dunia kerja menyangkut SDM.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Bagi Pembaca

Harapannya seluruh pembaca penelitian ini memperoleh pengetahuan dan wawasan yang baik mengenai dampak penerapan gaya kepemimpinan dan *Work-life Balance* terhadap kinerja.

c. Bagi Peneliti Kedepannya

Diharapkan bahwa studi ini akan menjadi sumber yang berguna bagi peneliti masa depan yang akan melakukan dan memajukan penelitian di masa depan, khususnya menyangkut hubungan gaya Kepemimpinan Demokratis dengan *Work-life Balance* terhadap kinerja pekerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.