

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seluruh bisnis lembaga mempunyai cara yang berbeda-beda dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya, sebuah organisasi terdiri atas sekumpulan orang-orang yang dapat menjalankan peran dalam menggapai target lembaga. Di masa lalu manusia kerap dikatakan menjadi *human resources* ialah SDM yang mampu memaksimalkan sumber daya (orang, material, finansial) yang dimiliki oleh lembaga guna mendukung keberhasilan dalam sebuah lembaga. Tetapi saat ini, sumber daya manusia yang dapat memainkan peran sentral sering kali dianggap sebagai *human capital*. Pemahaman *human capital* bermula pada saat sumber daya manusia cenderung dipandang sebagai aset dari sebuah organisasi ketimbang sebagai biaya (Abrori *et al.*, 2023).

Manajemen sumber daya manusia kerap disebut sebuah perangkat organisasi, desain dan pemanfaatan sistem dengan perancangan, pengorganisasian, koordinasi, serta pengontrolan SDM (manusia, keuangan, material) untuk menggapai target dan sasaran bisnis dengan optimal. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses mempekerjakan orang, melatih, menyiapkan kebijakan dan remunerasi bagi talenta-talenta terbaik yang dipunyai terhadap suatu lembaga. Tujuan MSDM mencakup pemanfaatan keahlian serta kesanggupan bakat terbagus yang dipunyai terhadap sebuah lembaga, memilih keputusan, menentukan metode, serta memimpin kelompok ketika mengerjakan tanggung jawab agar menggapai target lembaga secara optimal. Manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai

proses di antaranya adalah proses merekrut, melatih, mengawasi, memberikan kompensasi dan juga mempertahankan sumber daya apa yang diperlukan lembaga agar bisa menggapai target yang sudah ditentukan dalam sebuah organisasi (Soleh, 2017).

Manajemen yang sukses memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi, tugas terselesaikan dengan baik, dan sumber daya yang ada digunakan secara optimal. Setiap organisasi membangun struktur organisasi sebagai mekanisme untuk memanfaatkan serta mengendalikan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk menentukan *goals* yang dituju dalam cakupan organisasinya. Komponen utama pada pengorganisasian MSDM yaitu adanya manajemen kinerja yang dikelola. Manajemen kinerja merupakan suatu proses terstruktur sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kinerja individu maupun tim dalam organisasi tersebut. Manajemen kinerja pun merupakan upaya manajemen pencapaian perolehan bentuk yang optimal dari usaha pekerja, manajer, yang akhirnya sebagai ukuran kesuksesan sebuah lembaga untuk menggapai target yang diinginkan (Ikromuddin *et al.*, 2019).

Sementara kinerja termasuk suatu upaya manajemen pekerjaan sesaat di laksanakan agar menggapai keberhasilan. Kinerja maupun kerap dikatakan menjadi *performance*, hasil prestasi kerja serta pencapaian produktivitas kerja, apakah personal, golongan ataupun lembaga saling bersemangat dalam mengkaitkan seperangkat kegiatan lembaga maupun industri saat melangsungkan metode untuk pembangunan sistem umpan balik menggunakan beragam kesanggupan performa yang sudah dibentuk (Ikromuddin *et al.*, 2019)

Kinerja termasuk landasan serta daya penunjang yang ada di belakang setiap ketetapan lembaga, upaya kerja, serta alokasi sumber daya (*Castello*, 1994). Sedangkan *Armstrong & Baron* (1998) berpandangan jika manajemen kinerja merupakan indikator strategis serta terstruktur guna menggapai keberhasilan berkesinambungan secara memperbarui performa karyawan yang berada di dalamnya serta meningkatkan kapabilitas tim serta peran seseorang. Sementara *Armstrong* (2009) menjelaskan jika manajemen kinerja menjadi alternatif agar memperoleh produktivitas yang semakin optimal oleh lembaga, tim serta personal secara mengidentifikasi serta memanajemen performa pada sebuah rangkaian sasaran, standar, serta segala ketentuan atribut yang disetujui (dalam *Wehelmina*, 2021).

Bascal (2012), menggagas manajemen kinerja menjadi aktivitas komunikasi yang sedang berjalan, di laksanakan dengan kemitraan dari pegawai serta atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan ekspektasi yang nyata serta saling meninjau terkait pekerjaan yang mesti di laksanakan. *Aguinis* (2013), menjelaskan jika manajemen kinerja merupakan tahap berkesinambungan untuk mengenali, memperkirakan serta memperluas performa seseorang serta kelompok, juga menyamakan performa bersama target strategis lembaga (dalam *Wehelmina*, 2021). Manajemen kinerja termasuk suatu lingkup tahap manajemen sumber daya yang tertuju atas pengembangan performa dengan strategis oleh produktivitas kerja yang diraih bagi perkembangan target lembaga.

Kinerja karyawan merupakan inti oleh keseluruhan proses karena karyawan adalah elemen utama yang akan menentukan keberhasilan atau keberlangsungan

suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah alat pengukur sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan tersebut. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kontribusi mereka terhadap pencapaian target organisasi juga akan meningkat. Pada dasarnya, prestasi yang dipunyai suatu individu maupun dikatakan *actual performace* maupun *job performance* yang dikenal secara sebutan kinerja, ialah proses di mana suatu pekerja dapat menjalankan peranannya berdasarkan pekerjaan yang dibebankan dan sukses menurut mutu maupun jumlahnya. Moeharyono (2010), beropini jika usaha pada proses menggapai target lembaga dengan sah, tidak menyalahi norma serta sejalan terhadap moral juga etika, berdasarkan wewenang serta tiap-tiap tanggung jawab personal, apakah menurut kualitatif ataupun kuantitatif. *Mc Cormick* dan *Tiffin* (1980) mengatakan bahwa waktu kerja yang termasuk total absen, keterlambatan, serta panjangnya masa kerja, juga waktu yang dimanfaatkan untuk mengerjakan pekerjaan merupakan kuantitas performa pula (dalam Wehelmina, 2021).

Oleh karena itu manajemen kinerja digunakan sebagai alat ukur tentang seberapa efektifnya kinerja setiap individu dalam organisasi, dengan kata lain manajemen kinerja digunakan untuk mengukur potensi dalam diri tiap individu dalam organisasi. Kedua hal ini sangat berkaitan karena, manajemen kinerja dapat digunakan dalam upaya memfasilitasi pencapaian hasil kerja optimal oleh karyawan. Melalui adanya penetapan tujuan yang jelas, pemantauan berkelanjutan, dan umpan balik yang konstruktif, maka manajemen kinerja dapat memastikan bahwa karyawan dapat memahami harapan organisasi dan dukungan yang

diperlukan untuk memenuhi harapan tersebut. Satu di antara elemen pokok oleh manajemen kinerja yaitu pengukuran kinerja karyawan secara objektif dan terukur.

Kinerja termasuk aspek yang terutama dan sebagai pusat setiap lembaga, apakah lembaga pemerintah ataupun swasta, sebab performa bagus mampu mengembangkan kepuasan, apakah *shareholder* ataupun *stakeholder* lembaga itu. Kinerja termasuk sebuah pencapaian ketentuan pekerjaan khusus yang berujung dengan langsung bisa tergambar atas hasil yang didapat. Kinerja menjadi prestasi, pelaksanaan, melaksanakan, bekerja, memerintahkan, atau dilakukan serta terkait aktivitas pekerjaan berjalan juga nilai seperangkat sikap karyawan yang memberikan kontribusi, apakah secara baik maupun buruk, pada penyelesaian target lembaga (Colquitt *et al.*, 2015 dalam Pranogyo *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan secara umum merupakan produktivitas yang diraih serta pencapaian pada lokasi kerja (J., 2014). Kinerja dapat disebut pula menjadi satu set pengukuran serta kuantitas produktivitas yang diraih serta integritas perilaku yang dipakai dalam menjalankan tugas (Hale, 2004). Kinerja pegawai yang semakin besar terkait terhadap sistem sumber daya manusia (Muhammad Aleem, 2012). Dalam jenjang organisasi yang semakin kecil, perkembangan mengarah target diukur dalam hal perilaku kinerja karyawan (Carter, 2013).

Kinerja dikelompokkan atas 2 komponen ialah kinerja tugas serta kinerja kontekstual. Kinerja tugas diartikan menjadi keoptimalan kerja yang mana *incumbents* melaksanakan pekerjaan yang berperan atas pokok teknis lembaga. Sementara kinerja kontekstual diartikan menjadi performa yang tidak diperlukan

dengan resmi menjadi lapisan di antara pekerjaan namun menunjang menciptakan kondisi sosial serta psikologis lembaga (*Jankingthong & Rurkkhum, 2012*).

Kinerja diklasifikasikan atas 5 unsur: merancang, mengawasi, meningkatkan, memberi *rating*, serta memberi penilaian. Perancangan bermakna menentukan target, memperluas metode serta memaparkan pekerjaan juga jadwal dalam menggapai target. Pengawasan merupakan tahapan yang mana target ditinjau guna menilai sebaik apa karyawan menjalankannya guna menggapainya. Pengawasan bermakna selalu menghitung performa serta menghasilkan *feedback* yang berkelanjutan untuk pekerja serta tim kerja terkait perkembangan mereka dalam menggapai targetnya. Pengawasan yang tengah di laksanakan membuka peluang dalam mengecek sebaik apa pekerja mencukupi standar yang sudah dibentuk serta menghasilkan peningkatan di standar yang tidak logis maupun berkonflik. Sepanjang proses peningkatan, suatu pekerja diinginkan mampu memperbarui performa negatif yang sudah tampak sepanjang rangkaian waktu suatu individu bekerja pada perindustrian. Sepanjang perancangan serta pengawasan kerja, kelemahan pada performa akan jelas (Elnaga & Imran, 2013). Dalam hal performa, pekerja yang berkontribusi berusaha ekstra atas tugasnya agar berpartisipasi untuk keberhasilan lembaga, yang bermaksud menyamakan kemampuan mereka dalam menggapai target lembaga (*Ciobanu, 2019*). Kepribadian seseorang dari pekerjaan *shift*, semisal sepanjang *shift*, total semua jam mingguan, pekerjaan malam, peluang istirahat dapat berpengaruh atas kinerja pekerjaan serta kesejahteraan pegawai. Kesusahan tidur pekerja, hingga di tingkat sub klinis, berpengaruh buruk untuk absensi kerja, kinerja kerja, serta anggaran perawatan kesehatan (Hui, 2015).

Utama untuk perusahaan pelayanan guna menjaga pekerja garda depan yang bekerja keras sebab mereka begitu dibutuhkan dalam menggapai layanan yang bermotif klien bermutu tinggi (Afsar, 2018). Kinerja layanan merujuk dari sikap layanan yang menyertai gambaran pekerjaan serta skrip layanan yang diformalkan serta terbagi atas mengerjakan pekerjaan layanan pokok dari sistem layanan standar (Raub, 2012). Kinerja tugas mewakili tindakan pekerjaan pada fungsi yang terhubung langsung terhadap kinerja tugas maupun tanggungan kerja suatu individu (Devonish, 2013). Sistem manajemen kinerja karyawan, yang berujung mesti mengakibatkan absensi pegawai yang semakin minim, kepuasan yang cenderung besar, kesediaan yang semakin besar agar selalu bersama lembaga serta usaha yang semakin besar (Decramer, 2013). Kinerja karyawan termasuk produktivitas kerja baik menurut mutu maupun jumlah yang diraih terhadap suatu pegawai untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tugas yang diemban (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja termasuk pula perolehan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang yang kemudian akan dibedakan terhadap ketentuan yang sudah dibentuk (Robbins, 2003:124). Pada intinya, kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang individu ketika menjalankan pekerjaan serta tanggung jawabnya yang sudah ditentukan dari lembaga berdasarkan standar kerja perindustrian. Kinerja karyawan termasuk satu di antara aspek utama yang menetapkan kesuksesan dalam sebuah perindustrian, termasuk pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna yang bergerak disektor industri manufaktur. Untuk menangani rintangan di zaman digital serta kompetisi yang sekarang ini cenderung pesat, seluruh perindustrian harus mampu mengoptimalkan SDM yang dimilikinya

agar bisa mencapai produktivitas yang tinggi dan keberlanjutan bisnisnya. Oleh karena itu, pendalaman terkait aspek-aspek yang dapat mendampaki performa karyawan akan begitu utama.

Satu di antara aspek yang mendampaki performa seorang karyawan yaitu *quality of work life* atau keseimbangan kehidupan kerja atau pribadi. *Quality of work life* maupun dikenal dengan QWL, termasuk upaya yang dilakukan perusahaan dalam mewujudkan rasa aman serta kepuasan kerja bagi karyawan supaya memiliki etos kerja atau daya saing. *Quality of work life* yaitu perasaan nyaman maupun tidak nyaman yang dirasakan terhadap pekerja pada instansi atau lingkungan kerjanya. *Quality of work life* ialah faktor penting dalam sebuah perusahaan sebab menyangkut rasa puas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Aspek tersebut bisa berdampak bagi performa karyawan, sebab jika pekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merasakan ketidaknyamanan dalam menyelesaikan pekerjaannya, intensitas kinerjanya akan menurun, hal ini dapat dianalisis dengan adanya fenomena demonstrasi pada perusahaan karena ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pekerja baik dari segi tata kelola sumber daya manusia, perbedaan gaji dan upah, dan lain-lain. Dengan demikian perusahaan harus waspada dalam memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja karyawannya untuk tetap menjaga dan meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif (Abrori *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan rasa aman serta mempotensikan barisan pekerja agar bisa bertugas maksimal. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung untuk pekerja saat menjalankan tugasnya untuk

lembaga. Bila pekerja menyukai tempat kerja di mana dia bertugas, menjadikan pekerja itu tentunya nyaman di tempat kerjanya dalam melangsungkan pekerjaan serta mengerjakan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang menunjang ialah kawasan yang mampu dan selalu menyertakan anggotanya atas performanya. Lingkungan kerja yang positif satu di antaranya mengembangkan hasil serta performa pegawai di mana nantinya dapat menambah efisiensi lembaga juga bisa meminimalkan anggaran yang digunakan terhadap perindustrian (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Lingkungan kerja yang positif bisa digambarkan secara susunan ruang kantor yang mencukupi, tata letak yang kurang efisien bisa mengakibatkan pekerja semakin gemar berbincang ketika waktu kerja. Oleh karena tersebut, lingkungan kerja yang kondusif penting diperhatikan karena dapat memunculkan rasa nyaman bagi pekerja, hingga pekerja bisa bertugas dengan maksimal. Jadi seluruh perindustrian mesti mempunyai lingkungan kerja yang sejalan terhadap kelanjutan kerja pegawai serta meningkatkan performa karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi dari adanya gaya kepemimpinan pada sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan mendefinisikan sebuah strategi yang kerap digunakan pemimpin ketika memengaruhi, mencontohkan, dan membimbing bawahannya guna meraih tujuan organisasi. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai, seorang pemimpin harus mampu membangun kerja sama positif dengan bawahannya, memberi dukungan kerja, dan meningkatkan performa karyawan. Pemimpin *transformatif* meningkatkan kinerja melalui motivasi dan kepercayaan karyawan (Widya Wati, 2021). Gaya kepemimpinan *transformatif*

mempunyai pengaruh positif yang signifikan bagi kinerja karyawan. Pemimpin yang inspiratif, visioner, dan sanggup membagikan instruksi yang detail dapat memotivasi pekerja agar bertugas semakin baik. Selain itu, gaya kepemimpinan suportif juga terbukti memberikan pengaruh yang positif. Gaya kepemimpinan tersebut membantu membentuk ikatan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan karyawan, yang nantinya berpengaruh atas performa mereka (Halim, 2020). Sebaliknya, kepemimpinan direktif memiliki dampak yang beragam tergantung pada konteks organisasi.

Tabel 1.1 Realisasi target produksi plywood

PT. Purim Sejahtera Wood
Realisasi Target Produksi Plywood
 Rekapitulasi Bulanan Tahun 2024

Bulan	Target	Perolehan	Prosentase
	m3	m3	m3
Januari	1.000.0000	904.4642	90.45%
Februari	1.000.0000	491.2286	49.12%
Maret	1.000.0000	548.4346	54.84%
April	1.000.0000	365.3659	36.54%
Mei	1.000.0000	361.3148	36.13%
Juni	1.000.0000	619.3828	61.94%
Juli	1.000.0000	679.3921	67.94%
Agustus	1.000.0000	236.2180	23.62%
September	1.000.0000	42.9195	4.29%
Oktober	1.000.0000	0.0000	0.00%
Nopember	1.000.0000	504.9412	50.49%
Desember	1.000.0000	228.2060	22.82%
Total		4,981.8675	

Sumber: Data Internal, diolah (2025)

Meskipun berbagai penelitian telah membahas dampak *quality of work life*, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan atas performa karyawan, studi empiris yang secara khusus meneliti ketiga faktor ini di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna masih terbatas. PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna termasuk perindustrian yang beroperasi pada sektor bisnis perkayuan secara barang produksi *plywood* yang bertempat pada Desa Kudus, Kec.Klakah, Kab.Lumajang, Jawa Timur. PT. Purim Sejahtera Wood didirikan Bapak Bambang sejak 2021 yang kemudian dipimpin oleh Bapak Ahmad Salim. Hingga saat ini PT. Purim Sejahtera Wood memiliki 398 karyawan bagian produksi dengan fokus perusahaan pada kualitas produk dan pelayanan yang superior.

Menurut tabel 1.1 tersebut dapat dipahami jika PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna mengalami fluktuatif dengan menunjukkan persentase dari target perusahaan yang naik turun, dengan adanya fluktuasi ini, dapat di analisa bahwa berpotensi timbul masalah pada proses produksi, manajemen sumber daya manusia, ataupun faktor-faktor lingkungan lainnya, yang memengaruhi produktivitas karyawan. Kondisi ini dapat sebagai aspek yang memprihatinkan untuk perindustrian, sebab bisa merusak citra perindustrian. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja atau pribadi pada karyawan yang dapat menimbulkan stres kerja berlebihan hingga memengaruhi produktivitas kerjanya. Timbulnya stres kerja berlebih itu juga dapat di analisa dari lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman begitu berpengaruh pada produktivitas pekerja, sebab secara terdapatnya lingkungan yang nyaman,

menjadikan pegawai dapat merasa aman serta memiliki motivasi yang besar dalam menjalankan tugasnya.

Menurut temuan wawancara dan observasi di awal PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna ingin membuat suasana kerja secara sosial menjadi nyaman antar karyawan dengan menjadikan HRD sebagai tempat untuk menangani permasalahan karyawan, baik masalah pekerjaan ataupun pribadi. Sehingga akan terbentuk afiliasi positif antar karyawan dengan atasan serta sesama karyawan. Secara terbentuknya lingkungan kerja sosial yang positif menjadikan karyawan dapat lebih merasa nyaman dalam bekerja. Itu sebabnya PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna, telah mengatur *layout* sebagus mungkin dalam membentuk lingkungan kerja yang nyaman.

Gambar 1.1 Lingkungan kerja PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna



Sumber: Diolah peneliti (2024)

Beberapa penelitian sejenis yang telah di laksanakan sejumlah peneliti sebelumnya mengindikasikan temuan yang bervariasi. Menurut Gunawan & Hidayatullah (2023) melalui analisis regresi linier berganda, *quality of work life* yang mencakup restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, serta

lingkungan kerja berdampak signifikan untuk kinerja karyawan PT. BCA Malang. Namun, dengan individual menyebutkan bahwa hanya tiga variabel (restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, serta lingkungan kerja) yang terbukti berpengaruh. Sementara itu, sistem imbalan tidak memperlihatkan timbulnya hasil yang positif antara variabel independen pada variabel dependen.

Menurut *Robbins dan Judge* (2007) hubungan interpersonal yang positif akan membentuk lingkungan kerja yang nyaman, yang mana pada akhirnya akan menimbulkan efek dorongan pada tiap individu untuk meningkatkan performanya dalam bekerja baik secara individu maupun tim. Menurut *Muttaqien et al* (2022) lingkungan kerja berdampak signifikan atas produktivitas kerja karyawan PDAM Lumajang, sementara pendapat *Saleh & Utomo* (2018) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja memiliki temuan negatif serta tidak berdampak signifikan atas hasil kerja. Menurut *Eros Rosmiati*, (2024:117) berpendapat jika gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang positif serta signifikan atas performa karyawan.

Oleh karena itu, studi ini dibuat untuk mengkaji secara menyeluruh tentang adanya pengaruh *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan terkait. PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna, merupakan sebuah perusahaan yang memiliki indikasi masalah sejenis yaitu di mana beberapa karyawannya mengalami penurunan produktivitas yang diduga berkaitan dengan beberapa faktor yaitu stres kerja, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang kurang optimal. Kondisi ini menegaskan pentingnya dilakukan analisa yang mendalam terkait “Pengaruh *Quality Of Work Life*,

Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna”. Penulis berharap hasil studi ini bisa menghasilkan manfaat untuk peningkatan strategi MSDM yang semakin baik dan mendukung pengembangan performa perindustrian dengan komprehensif.

1.2 Batasan Masalah

Guna kelancaran pada studi ini tetap sejalan terhadap target yang ditentukan, jadi peneliti membuat batasan penting terkait isi dari penelitian ini, batasan pada studi ini antara lain:

- a. Hal yang diteliti akan difokuskan dalam sektor ilmu MSDM.
- b. Studi ini akan membatasi analisis pada variabel utama ialah *quality of work life*, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan. Variabel lain yang bisa jadi akan memengaruhi kinerja karyawan semisal motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta faktor eksternal yang lain tidak akan dianalisis dalam penelitian ini.
- c. Penelitian ini akan berfokus pada kinerja karyawan tanpa membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk pertama kalinya. Hal ini bertujuan untuk memahami lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.
- d. Penelitian ini di laksanakan di Kabupaten Lumajang khususnya di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

1.3 Rumusan Masalah

Dapat disimpulkan dari fenomena yang sudah dijabarkan, jadi peneliti mengidentifikasi sejumlah rumusan masalah di bawah ini:

- a. Apakah *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna?
- d. Apakah pengaruh *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna?

1.4 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah tersebut, jadi tujuan penelitian ini yaitu antara lain:

- a. Mengetahui serta mengkaji pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Temuan dari studi ini diharap bisa berkontribusi terhadap perbaikan ilmu MSDM, terkhusus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti *quality of work life*, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Studi ini bisa berkontribusi dalam penambahan ilmu pengetahuan, dan memberikan referensi kepada mahasiswa/mahasiswi pada Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang yang hendak melaksanakan studi mendalam terkait pengaruh *quality of work life*, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana

Memberikan masukan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana untuk menciptakan strategi yang semakin bagus untuk meningkatkan *quality of work life*, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan guna meningkatkan performa karyawan.

3) Bagi Karyawan

Menghasilkan pemahaman mengenai pentingnya *quality of work life* serta lingkungan kerja yang menunjang, juga cara gaya kepemimpinan mampu mendampaki hasil mereka.

4) Bagi Peneliti Berikutnya

Dari temuan analisis kali ini peneliti harapan dapat dimanfaatkan menjadi acuan serta motivasi untuk para pembaca yang akan meneliti dan mengkaji lebih dalam terkait MSDM khususnya yang berhubungan terhadap tema penelitian seperti tersebut.

