

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset utama suatu perusahaan karena sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan. SDM sangat penting bagi suatu perusahaan, terutama dalam persaingan yang semakin ketat pada era saat ini. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan globalisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan dan dapat menangani tantangan di masa depan. Salah satu dampak dari pengelolaan SDM yang efektif adalah peningkatan kinerja karyawan yang sangat penting dan berpengaruh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (1).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan perusahaan (2). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan seberapa berhasil atau tidak sebuah bisnis dan dapat menimbulkan baik atau buruknya citra perusahaan. Jika kinerja karyawannya baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk, yang terjadi adalah sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *work-life balance* dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance* (3). Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan guna mencapai kinerja yang optimal (4). *Work-Life Balance* mencakup kondisi seimbang antara dua ketentuan yaitu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara setara (5). Ketika karyawan mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi dengan baik, mereka akan lebih fokus dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja (6). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al., yang mengatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (7). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (8). Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan (9). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas cenderung menurunkan kinerjanya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan menerima

umpan balik yang sesuai dengan hasil kerja mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja (10). Hal ini didukung penelitian oleh Suryadi & Karyono yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (11). Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang tidak konsisten yang menimbulkan adanya *research gap*. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al., mengatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (7). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Arifin & Muharto yang menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (12). Sedangkan penelitian oleh Rossa et al., mengatakan *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (13). Selain itu penelitian oleh Husain et al., juga mengatakan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (14). Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat celah penelitian untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Menurut Lockwood, Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak secara tidak langsung pada peningkatan kinerja karyawan

(5). *Work-Life Balance* juga berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (15). Ketika karyawan berhasil menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Sukardi & Saputro yang mengatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (16). Selain itu menurut Wijono, kepuasan kerja adalah faktor penting yang mampu memaksimalkan kinerja karyawan (10). Ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan memberikan gaji dan *reward* untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Suryadi & Karyono yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (11). Berdasarkan penjelasan keterkaitan hubungan antar variabel tersebut, peneliti menentukan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

PT. Energy Lautan Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kemasan kaleng dan telah beroperasi sejak tahun 2020. Perusahaan ini khusus memproduksi tiga jenis kaleng, yaitu *Two Piece Cans*, *Three Piece Cans* dan *Club Can* yang umumnya digunakan untuk mengemas berbagai produk makanan seperti daging, makanan laut, serta olahan sayur dan buah. Penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan produksi PT Energy Lautan Nusantara, karena mereka memiliki peran secara langsung dalam proses produksi dan kontribusi yang sangat besar untuk mencapai target serta keberhasilan perusahaan. Selain itu, karyawan produksi memiliki karakteristik

pekerjaan yang homogen, sehingga mempermudah pengukuran kinerja dan memungkinkan analisis yang lebih akurat tanpa dipengaruhi oleh perbedaan tugas antar divisi. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan 7 karyawan produksi yang dilakukan secara langsung dilapangan, terdapat fenomena mengenai kinerja karyawan yang berupa penurunan kinerja karyawan pada PT Energy Lautan Nusantara, yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2023

| No | Tahun | Target (Kaleng) | Realisasi (Kaleng) | Deviasi | Persentase% |
|----|-------|-----------------|--------------------|-----------|-------------|
| 1. | 2020 | 10.400.000 | 10.400.000 | 0 | 100% |
| 2. | 2021 | 10.400.000 | 10.400.000 | 0 | 100% |
| 3. | 2022 | 10.400.000 | 8.528.000 | 1.872.000 | 18% |
| 4. | 2023 | 10.400.000 | 8.216.000 | 2.184.000 | 21% |

Sumber : Data Sekunder

Berdasarkan tabel tersebut, kinerja karyawan PT Energy Lautan Nusantara mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir yang dapat dilihat dari realisasi yang tidak mencapai target perusahaan. Pada tahun 2022, realisasi hanya mencapai 8.528.000 (82%) dan deviasi sebesar 1.872.000 (18%) dari target. Sedangkan pada tahun 2023, realisasi menurun lagi menjadi 8.216.000 (79%) dan deviasi sebesar 2.184.000 (21%) dari target. Meskipun perusahaan menetapkan standar toleransi realisasi sebesar 85%, dan standar maksimum deviasi sebesar 15% kinerja karyawan pada kedua tahun tersebut tidak berhasil mencapainya, hal tersebut menunjukkan adanya hambatan dalam pencapaian target produksi. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fenomena selanjutnya yang ditemukan berkaitan dengan *work-life balance*. Karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi akibat jam kerja yang berlebihan dan memiliki waktu istirahat yang kurang. Setelah bekerja dalam durasi yang panjang, mereka membutuhkan waktu untuk beristirahat atau mengurus kepentingan pribadi. Namun, keterbatasan waktu tersebut menimbulkan rasa stres dan kelelahan, yang berdampak pada semangat serta fokus dalam bekerja. Selain itu, kurangnya waktu untuk pemulihan energi dapat menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penerapan jam kerja yang lebih seimbang sangat penting untuk mendukung *work-life balance*, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Fenomena terakhir yang ditemukan berkaitan dengan kepuasan kerja. Karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan tidak memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR). Selain itu kebijakan promosi yang kurang jelas sehingga menghambat perkembangan karier mereka. Kepuasan kerja terjadi ketika harapan seorang karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Jika harapan tersebut tercapai, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk perusahaan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memahami sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka,

sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan judul **“Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Energy Lautan Nusantara”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan, *work-life balance*, dan kepuasan kerja pada PT Energy Lautan Nusantara?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan, *work-life balance*, dan kepuasan kerja pada PT Energy Lautan Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan hasil penelitian ini dapat menjadi menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya tentang *work-life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan informasi kepada PT. Energy Lautan Nusantara tentang pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung *work-life balance* serta meningkatkan Kepuasan Kerja yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.