

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk modal yang mempunyai peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dan juga merupakan aset penting pada masa kini dan masa depan. “Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun Perusahaan” (Lumunon, Sendow dan Uhing, 2019:4672). “Diantara sumber daya yang paling berpengaruh, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan kelangsungan perusahaan, maka dari itu para pimpinan perusahaan dituntut pula untuk bagaimana memelihara sumber daya manusia yang baik” (Lukmiati, Samsudin dan Jhoansyah, 2020:46).

Perusahaan mempunyai banyak sumber daya manusia. Dengan banyaknya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. “Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai secara efektif dan efisien oleh seseorang atau kelompok orang berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya, sesuai dengan tujuan organisasi” (Yuniarti *et al.*, 2021).

Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak lepas dari permasalahan. Menurunnya kinerja karyawan adalah salah satu masalah

sumber daya manusia yang paling umum. Menurut Lukmiati, Samsudin dan Jhoansyah, (2020:46) Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*. Menurut Vyas et al., (2017) “*Work life balance* mengacu pada seseorang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, seperti menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, memiliki waktu untuk bersantai, untuk Kesehatan dan kesejahteraan emosional, memiliki komunikasi yang baik dan dukungan dari rekan kerja, dan melakukan pekerjaan dengan baik”. Menurut Larasati dan Hasanati, (2019) *Work life balance* menjadi salah satu cara karyawan menjalani gaya hidup sehat dan produktif yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya telah banyak meneliti hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Mendis dan Weerakkody, 2017; Arifin dan Muharto, 2022; Udin et al., 2023; Firanti dan Berliyanti, 2023; Shaari et al., 2022) berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik perusahaan menerapkan *work life balance* maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Dimana *work life balance* akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan jika keseimbangan tersebut tercapai dengan baik. Namun, penelitian-penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah, 2020) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan. Hasil penelitian tersebut juga sama dengan (Rukmana dan

Winarno, 2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain berhubungan dengan kinerja karyawan *work life balance* juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan, (2012) Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang mengungkapkan kesenangan dan pekerjaan. Udin et al., (2023) Mengemukakan bahwa *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dan produktif sehingga menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Sausan, Nasution dan Sabrina, 2021). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya di suatu organisasi.

Penelitian sebelumnya telah banyak yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hendri, 2019; Mendis dan Weerakkody, 2017; Kustiawan et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga sama dengan penelitian. (Udin et al., 2023) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin baik pula kinerjanya, dan ketika karyawan memiliki *work life balance* yang baik, pada akhirnya mereka memiliki lebih banyak peluang untuk mencapai kepuasan pribadi.

Dari beberapa penelitian terdahulu peneliti sangat tertarik untuk mereplikasi konsep penelitian yang telah terlebih dahulu diteliti oleh (Udin et al., 2023) dengan judul “*The Impact of Work Life Balance on Employee Performance: Examining the Mediating-Moderating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment*”. Penelitian yang dilakukan oleh (Udin et al., 2023) memiliki 4 variabel penelitian yaitu *work life balance*, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Namun peneliti hanya fokus untuk mereplikasi variabel *work life balance* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Meskipun demikian dalam penelitian yang dilakukan oleh (udin et al., 2023) memiliki keterbatasan yang perlu di teliti kembali yaitu terkait penggunaan indikator dan pengukuran yang lebih obyektif untuk meningkatkan akurasi data.

Penelitian kali ini mencoba untuk memperluas pemahaman pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di CV Mega Lestari Plasindo yang ada di kabupaten Jombang tepatnya di Jl. Gatot Subroto No.58, Jelakombo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur

61419. CV Mega Lestari Plasindo adalah perusahaan yang berfokus pada produksi karung plastik sejak tahun 2001. Dengan pengalaman lebih dari 20 tahun dalam memproduksi karung plastik, CV Mega Lestari Plasindo mempunyai kepercayaan untuk terus berkembang serta berinovasi mengikuti perkembangan teknologi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Mega Lestari Plasindo Jombang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo
- 2) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Mega Lestari Plasindo
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo
- 4) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo

1.3 Tujuan

- 1) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo

- 2) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada CV Mega Lestari Plasindo
- 3) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo
- 4) Mengetahui dan menjelaskan apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada bagian program studi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, evaluasi dalam pengambilan keputusan serta strategi-strategi guna meningkatkan kinerja karyawan CV Mega Lestari Plasindo Jombang.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengujian variabel *work life balance*, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Jadi, tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat variabel lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan