

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset utama dan penting bagi setiap perusahaan dan juga sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan. Perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perkembangan globalisasi. Hal ini penting dan berpengaruh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, Faktor yang signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan pada suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, yang mencakup individu-individu yang menyumbangkan energi, pemikiran, ide, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan mencapai kinerja unggul. (Windi & Lahamid, 2024).

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Peran SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pekerjaan dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sebuah keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang semakin lama semakin berkurang keampuannya, (Amanda, 2025).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan setiap kali melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu paling krusial bagi keberhasilan suatu perusahaan, terutama didalam

lingkup bisnis yang sangat kompetitif. Mangkumanegara juga mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Perdana et al., 2024).

Dalam penelitian Bayu et al., (2024) Wahyudi mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan pada karyawan pada suatu perusahaan selama kurun waktu tertentu dalam hal memenuhi kewajiban sebagai karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo et al., 2025). Lebih lanjut Hasibuan menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Silas et al., 2019), (Yolinza & Marlius, 2023).

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*), dan disiplin kerja (*work discipline*). Kinerja juga merupakan salah satu persoalan yang selalu saja menarik untuk diteliti karena kinerja akan berdampak pada profitabilitas bagi suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau *employee performance* adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan salah satu faktor yang penting dalam mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Kepuasan kerja mengacu pada perspektif karyawan terhadap pekerjaan, yang meliputi faktor-faktor seperti kondisi kerja,

kolaborasi rekan kerja, menerima penghargaan, dan pertimbangan aspek fisik serta psikologis.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah konstruk multifaset yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Subroto et al., 2025). Dalam penelitian Dalila & Kholidi Hadi, (2024) *job satisfaction* tercermin dalam evaluasi yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dan dapat mempengaruhi persepsi positif terhadap pekerjaan serta kinerja karyawan secara keseluruhannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan keterlibatan serta menciptakan keseimbangan antara pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi, yaitu bagaimana seorang karyawan mengintegrasikan peran pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi, tujuan, dan aspirasi hidup mereka. *Work-life balance* juga merupakan suatu strategi organisasi yang bijaksana atau kegiatan administratif yang direncanakan untuk mengurangi adanya konflik yang biasa saja terjadi di kehidupan kerja dan juga mendukung karyawan untuk bersikap lebih baik lagi di kehidupan pribadinya. *Work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana individu mencapai suatu kepuasan dalam pekerjaannya dengan tetap menjaga keterlibatan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional, serta berusaha mengelolanya dengan sebaik mungkin, (Prasetyo et al., 2023.), hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin Muhammad & Muharto Agus, (2022), yang mendefinisikan bahwa *work-life balance* sebagai suatu situasi ketika seorang individu bisa mengatur secara baik aktivitas kehidupan dengan seimbang, tanpa

mengesampingkan tanggung jawab profesional ataupun kebutuhan pribadi mereka.

Pada Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh yang terkadang bekerja dibawah tekanan tinggi *work-life balance* harus sangat diperhatikan. Dalam penelitian Nurlaila, Nurul Asfiah, (2025) ditemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya *work-life balance*.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah disiplin kerja (*work discipline*). *Work discipline* merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena *work discipline* diperlukan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik (Windi & Lahamid, 2024). Menurut Wibowo et al., (2025) disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk bertindak dan melaksanakan segala aktivitas sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan sebuah kunci terwujudnya tujuan suatu perusahaan melalui kedisiplinan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan hubungan yang erat dengan tingkat kedisiplinan pada karyawan. Kedisiplinan dalam bekerja harus selalu diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Karena tanpa adanya dukungan dari disiplin terhadap kerja pada karyawan, akan terjadi kesulitan bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan atau direncanakannya. Nuryatin, (2020) menemukan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja yang mengarah pada kinerja karyawan. Dari hal tersebut artinya menunjukkan bahwa *job satisfaction*

mampu menjadi mediator disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Di era yang modern saat ini, banyaknya tuntutan pekerjaan sering kali meningkat seiring kemajuan teknologi dan tekanan target kerja yang semakin tinggi. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan ketidak harmonisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Begitu pula pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh mengingat industri perkebunan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan yang tinggi serta waktu kerja yang panjang. Hal ini berpotensi menimbulkan tekanan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*work-life balance*), Kondisi kerja yang berat dan juga lingkungan kerja yang menuntut terkadang membuat banyak karyawan merasa sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan serta kinerja karyawan. Kepuasan dalam bekerja juga menjadi sebuah permasalahan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan nya. PT. Perkebunan Nusantara IV adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang agroindustri perkebunan, terutama perkebunan kelapa sawit, inti sawit (*palm kernel*), dan produk karet.

Namun dalam penelitian ini hanya berfokus pada kinerja karyawan yang bekerja pada pabrik kelapa sawit pada PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Tanjung Seumantoh, karena mereka memiliki peran penting secara langsung dalam kontribusi yang sangat besar untuk mencapai target perusahaan dan juga mendukung keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh ada beberapa permasalahan terkait *work-life balance* dan *work discipline* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Kinerja karyawan (*employee performance* merupakan suatu faktor penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Dimana jika kinerja karyawan semakin meningkat dengan cara yang signifikan dari waktu ke waktu, maka akan mudah bagi perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Adapun fenomena yang dialami pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh keseimbangan kehidupan pribadi dengan dunia kerja (*Work-life Balance*), yang mana semakin banyak nya tuntutan pekerjaan dan tugas yang diberikan mampu membuat *work-life balance* pada setiap karyawan terganggu dan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan yang besar dan terstruktur biasanya sering kali dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan nya menggunung dan juga ketat serta menekan.

Hal ini dapat membuat karyawan harus mengorbankan waktu pribadinya, karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat membuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menyebabkan stres, yang mana pada akhirnya mengarah pada kelelahan fisik dan mental, dan hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu et al., (2024), dimana *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *work-life balance* juga berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) melalui kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediasi.

Selanjutnya, fenomena lain adalah *Work Discipline* pada karyawan. Dimana disiplin kerja (*work discipline*) merupakan salah satu komponen yang menentukan baik atau buruk nya pekerjaan suatu karyawan dan juga menentukan seberapa disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan nya sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang telah ditentukan. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik dan tidak dapat memenuhi pekerjaan mereka dengan baik. Berbanding terbalik apabila seorang karyawan selalu disiplin maka ia bisa memberikah hasil yang baik dalam bekerja.

Disiplin kerja (*work discipline*) secara internal dapat menurun karena kurangnya motivasi, stress, atau masalah pribadi, sedangkan secara eksternal seperti lingkungan kerja yang terlalu menekan atau tidak mendukung, manajemen yang buruk, kompensasi yang tidak memuaskan, dan adanya pengaruh negatif dari rekan kerja. beberapa fenomena yang dihadapi perusahaan terkait disiplin kerja (*work discipline*) dalam perusahaan besar diantaranya pelanggaran waktu kerja, ketidak patuhan akan aturan atau prosedur, kurangnya komunikasi internal, dan masih banyak lagi. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja (*work discipline*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitan Windi & Lahamid, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja (*work discipline*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki peran yang penting sebagai variabel mediasi (*intervening*), karena dapat mempengaruhi faktor-faktor seperti *work-life balance*, *work discipline* dan *employee performance*.

Penelitian mengenai *work-life balance*, *work discipline*, *job satisfaction*, dan *employee performance* telah banyak dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya. Namun pada penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan. Beberapa penelitian terdahulu ada yang tidak menggunakan variabel mediasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh I M. R. Andana, (2025) yang mana penelitian tersebut mengangkat *work-life balance* dan stress kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). perbedaan lainnya juga terletak pada objek penelitian dimana penelitian yang dilakukan saat ini berfokus pada PT. Perkebunan Nusantara, sedangkan penelitian sebelumnya banyak yang berfokus pada guru, perbankan, dan juga perusahaan jasa.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Discipline* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena diatas, dapat diambil rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh di Kecamatan Karang Baru?
2. Bagaimana pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru?
3. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* pengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh di Kecamatan Karang Baru?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung seumantoh di Kecamatan Karang Baru?
5. Bagaimana pengaruh *Work Discipline* terhadap *Job Satisfaction* pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru?
6. Bagaimana *job satisfaction* memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap *Employee performace* pada PT. Perkebunan Nusantara IV regional VI PKS Tanjung Seumantoh di Kecamatan Karang Baru?

7. Bagaimana *Job satisfaction* memediasi pengaruh *Work discipline* terhadap *Employee performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini yang merupakan tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Discipline* terhadap *Job Satisfaction* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru.

6. Untuk mengetahui peran *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru.
7. Untuk mengetahui peran *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance* PT. Perkebunan Nusantara IV, Regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini ada dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut ini merupakan penjelasannya :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara umum manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperdalam serta menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan atau *Employee Performance*. Adapun manfaat teoritis lainnya dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan mendalam terutama terkait *work-life balance*, *work discipline*, *employee performance* dan *job satisfaction*. Dan penelitian ini juga memberikan wawasan teoritis yang lebih kohesif mengenai bagaimana *work-life balance*, *work discipline*, memengaruhi *employee performance* dan *job satisfaction*.
2. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama. Dan juga penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *work-life*

balance, work discipline, employee performance dan *job satisfaction* yang lebih spesifik.

1.4.2 Manfaat praktis

Adapun manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Bagi peneliti ini merupakan suatu bagian dari proses pembelajaran yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami banyak teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya dilapangan.gi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan *work discipline* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada PT. Perkebunan Nusantara IV regional VI PKS Tanjung Seumantoh Di Kecamatan Karang Baru.
2. Selain itu, juga dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung *work-life balance, work discipline* serta meningkatkan *job satisfaction* yang selanjutnya diharapkan dapat membantu meningkatkan *employee performance*.