

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja operasional secara maksimal. Hal ini juga berlaku pada beberapa perusahaan yang bergerak di bidang logistik termasuk PT. Pelindo Energi Logistik dan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Dalam menjalankan aktivitasnya, kelancaran operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam proses kerja. Salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai target dan prestasi dengan melihat kinerja karyawan nya. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang bernilai bagi perusahaan menjadi sebuah tanggung jawab manajemen perusahaan.

Kinerja dimaknai pada hasil yang diperoleh individu dalam bekerja, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas output sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang dijalankan (Wahyuni *et al.*, 2023). Dalam mewujudkan tujuan perusahaan serta mendorong keseimbangan kehidupan karyawan, diperlukan kolaborasi tim dan komunikasi yang berjalan secara efektif. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, di antaranya kemampuan berinovasi, minimnya konflik kerja, komunikasi yang berjalan dengan baik, serta keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan yang menjadi faktor penting dan turut berkontribusi dalam mendorong kinerja yang lebih maksimal.

Setiap karyawan dituntut untuk terus meningkatkan performa kerjanya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Upaya ini dilakukan agar mendukung tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan kinerja yang efektif, mulai dari penetapan sasaran, evaluasi perkembangan, hingga pemberian umpan balik kepada karyawan sebagai bentuk dorongan untuk meningkatkan hasil kerja. Upaya tersebut juga perlu didukung dengan keterikatan karyawan, karena karyawan yang memiliki

tingkat keterikatan yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, semangat kerja, serta kontribusi yang lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan

Kinerja merupakan capaian yang diperoleh individu berdasarkan kondisi kerja yang ada serta menjadi bagian penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Prastyorini *et al.*, 2024). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam menjaga keberlangsungan perusahaan, khususnya dalam menghadapi persaingan dengan organisasi sejenis. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang memadai, terutama dalam upaya mempertahankan pelanggan. Dengan demikian, organisasi akan lebih kuat apabila didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya konsentrasi, serta berkurangnya semangat kerja. Dampak tersebut berpotensi menurunkan kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga dapat memengaruhi keterikatan karyawan, di mana tingkat keterikatan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi

Isu mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin menjadi perhatian dalam kondisi kerja saat ini dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional, sekitar 25,47% pekerja di Indonesia atau setara dengan 37,32 juta orang memiliki jam kerja lebih dari 49 jam per minggu, yang melampaui batas normal (CNA Jakarta, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga kerja masih menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keadaan fisik

maupun mental individu, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja.

Social Exchange Theory (SET) digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini, yang menjelaskan bahwa adanya perlakuan positif dari organisasi, seperti keseimbangan kehidupan kerja, akan mendorong peningkatan keterikatan dan kinerja pegawai (Putri *et al.*, 2024). Menurut Blau (1964) dalam (Nafiza *et al.*, 2021) menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi terbentuk melalui mekanisme timbal balik, di mana perlakuan yang diberikan organisasi akan memengaruhi respon yang ditunjukkan oleh karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan, perhatian, dan perlakuan yang adil dari tempat kerja, mereka cenderung membalas dengan meningkatkan keterlibatan serta kontribusi dalam pekerjaan (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Pendekatan ini membantu menjelaskan keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan dalam memengaruhi hasil kerja individu. Organisasi Perusahaan yang mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendorong partisipasi aktif karyawan, akan meningkatkan keterikatan karyawan. Kondisi tersebut kemudian berdampak pada meningkatnya kepuasan dalam bekerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan. Maka dari itu, *Social Exchange Theory* dapat digunakan sebagai dasar untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam suatu organisasi.

Pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan dua aspek yang berbeda, namun saling berkaitan erat. Karyawan perlu mampu menyeimbangkan penyelesaian tanggung jawab pekerjaan dengan pemanfaatan waktu yang optimal bagi diri sendiri maupun keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja pada dasarnya berfokus pada upaya menjaga keselarasan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja. Kondisi ini penting untuk meminimalkan terjadinya ketidakseimbangan peran yang dapat berdampak pada setiap individu. Apabila keseimbangan tersebut dapat terjaga dengan baik, maka individu cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi,

keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, serta mampu menunjukkan kinerja yang lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam mengelola peran personal di kehidupan pribadi nya dan profesional di kehidupan pekerjaannya secara seimbang, sehingga tercipta kepuasan tanpa adanya konflik di antara kedua aspek tersebut (Astuti *et al.*, 2022). Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak hanya menghadapi tanggung jawab dan permasalahan dalam pekerjaan, tetapi juga memiliki peran serta kebutuhan di luar pekerjaan. Beberapa karyawan masih terbebani oleh target kerja akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kurang terkelola secara efektif. Dengan begitu akan berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta secara tidak langsung kinerja karyawan akan berkurang sebab kondisi yang tidak seimbang dan stabil dalam kehidupan kerja yang dialami karyawan.

Employee engagement menggambarkan tingkat keterlibatan, komitmen, serta antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Daffa *et al.*, 2026). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat, produktivitas yang lebih baik, serta loyalitas terhadap organisasi. Perusahaan yang mampu meningkatkan keterikatan karyawan umumnya memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih unggul, serta kepuasan pelanggan yang lebih baik. Perubahan dinamika dunia kerja yang semakin cepat, disertai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar yang semakin tinggi, telah mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tekanan psikologis serta risiko kelelahan kerja di kalangan karyawan.

Keterlibatan karyawan dinilai memiliki peran penting sebagai upaya dalam mempertahankan sumber daya manusia nya serta meningkatkan produktivitas organisasi perusahaan. Keterikatan karyawan yang didukung oleh adanya bentuk apresiasi penghargaan dari perusahaan akan mendorong terciptanya rasa puas

terhadap pekerjaan yang mereka jalankan. Menurut (Atthohiri & Dewie Tri Wijayati, 2021) mengatakan bahwa melalui keterikatan karyawan, perusahaan dapat mengukur hubungan timbal balik yang dipengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling berkaitan. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Sawitri, I Gusti Ayu Ketut Giantari, dan I Wayan Gede Supartha (2024) dalam penelitian berjudul *“The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance”* menjelaskan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memiliki keterikatan yang baik terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, penelitian oleh Antonius, Maria, dan Yoseph (2022) melalui judul *“The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Employee Engagement”* menemukan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun penelitian tersebut melibatkan variabel tambahan seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, hasilnya tetap menegaskan bahwa keterikatan karyawan menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian oleh Armata Icha Caprionika, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, dan Ana Mufida (2025) dalam *“The Influence of Work-Life Balance and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement”* menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian sebelumnya masih cenderung

mengombinasikan berbagai variabel seperti pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan sebagai variabel intervening, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik, khususnya pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik.

Penelitian ini difokuskan pada PT. Pelindo Energi Logistik yang bergerak di sektor jasa minyak dan gas. Lingkungan kerja kepelabuhanan ditandai oleh jam kerja tidak fleksibel, tuntutan keselamatan kerja yang tinggi, serta tekanan operasional untuk menjaga kelancaran arus logistik nasional. Kondisi ini berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan pada akhirnya, ini berdampak pada kinerja karyawan. Namun, kajian empiris yang menguji hubungan antar variabel ini dalam konteks kepelabuhanan BUMN masih relatif terbatas.

Sejalan dengan uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi korelasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Pelindo Energi Logistik. Diharapkan kajian ini menambah literatur manajemen sumber daya manusia dalam kontribusi teoretis. Selain itu, memberikan manfaat kepada perusahaan dalam membuat kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik?
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Pelindo Energi Logistik?
3. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Energi Logistik?
4. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Objek penelitian difokuskan pada karyawan PT Pelindo Energi Logistik. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari keseimbangan kehidupan karyawan sebagai variabel independen, keterikatan karyawan sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari persepsi karyawan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dibatasi pada periode waktu penelitian yang ditentukan oleh peneliti.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Menguji dan menganalisis Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik.
2. Menguji dan Menganalisis Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik.
3. Menguji dan Menganalisis Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik.
4. Menguji dan Menganalisis Keseimbangan Kehidupan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen PT Pelindo Energi Logistik dalam upaya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan keterikatan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya referensi dan koleksi karya ilmiah di perpustakaan STIAMAK Barunawati yang dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta menjadi

sarana penerapan teori keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi nyata.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dalam memperdalam pemahaman mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pengalaman akademik dan praktis yang berguna sebagai bekal dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta refrensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan pengertian penulisan ini, maka penulis Menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini secara komprehensif memaparkan latar belakang permasalahan yang menjadi pijakan argumentasi serta landasan teoretis bagi pelaksanaan penelitian. Identifikasi rumusan masalah sebagai fokus orientasi kajian turut disajikan secara eksplit. Guna menjaga koherensi dan kedalaman analisis, batasan masalah ditetapkan untuk meminimalisir potensi penyimpangan dari fokus penelitian yang telah dirumuskan. Lebih lanjut, bab ini mengartikulasikan secara jelas tujuan yang akan dicapai dan manfaat praktis maupun teoritis yang diharapkan dari kegiatan penilitan ini. Terakhir, sistematika penulisan disertakan sebagai panduan ringkas yang menguraikan alur logis dan tahapan penyusunan laporan tugas akhir secara terstruktur.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku refresnsi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengolahan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.