

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri logistik dan kepelabuhanan di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan pertumbuhan aktivitas distribusi barang dan perdagangan. Temuan ini turut diperkuat oleh penelitian lain yang mengungkapkan bahwa sektor logistik memegang peran strategis dalam mendorong efisiensi rantai pasok sekaligus menstimulasi pertumbuhan ekonomi secara nasional. (Ritonga *et al.*, 2025). Sebagai salah satu pelabuhan utama di Indonesia, PT Terminal Petikemas Surabaya memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran distribusi barang, sehingga menuntut kinerja karyawan yang optimal, khususnya pada divisi operasional dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi, sistem kerja *shift*, serta target produktivitas yang ketat.

Kinerja karyawan menggambarkan output kerja yang dihasilkan oleh setiap individu dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, dengan mengacu pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja. (Wirtadipura & Sumarjo, 2025). Penelitian lain oleh (Muralikumaran & Prabu, 2023) menyatakan bahwa kinerja yang optimal bukan sekadar cerminan dari kemampuan teknis yang dimiliki karyawan, melainkan juga turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal maupun eksternal, seperti kondisi psikologis, lingkungan kerja, dan tingkat kesejahteraan individu yang bersangkutan.. Dalam lingkungan kerja operasional yang dinamis dan penuh tekanan, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas operasional perusahaan (Ritonga *et al.*, 2025). Ketidakmampuan karyawan dalam mempertahankan kinerja yang konsisten dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, serta terganggunya proses operasional secara menyeluruh. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan berhubungan erat dengan menurunnya produktivitas organisasi dan efektivitas pencapaian target perusahaan

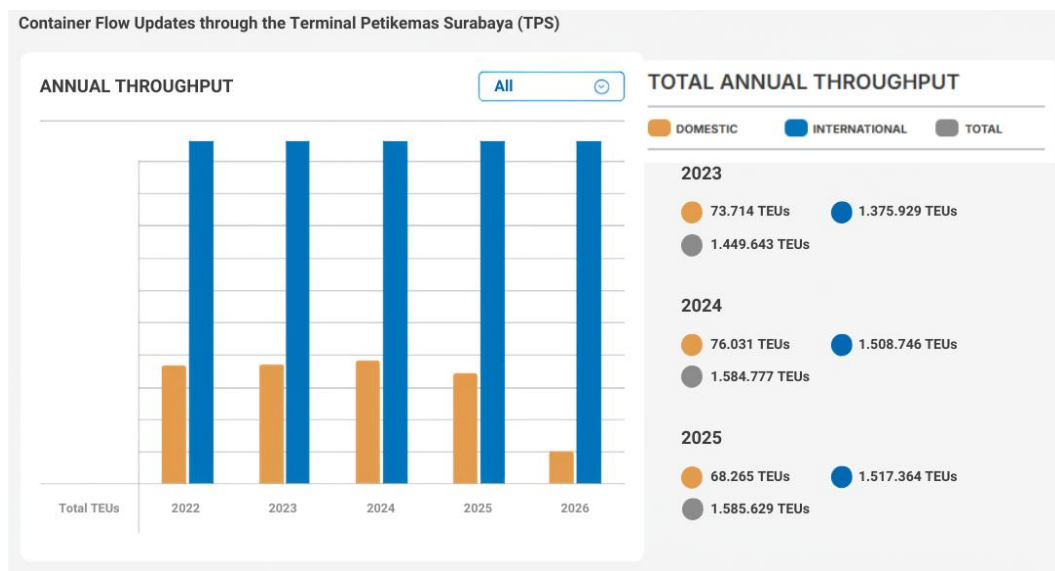
(Hilman *et al.*, 2024). Dengan demikian, diperlukan kajian yang lebih mendalam guna memahami berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaannya di lapangan, karyawan tidak hanya dituntut agar mampu bekerja secara produktif, melainkan juga dituntut untuk mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Laporan *Global Workforce Survey* (2023) menunjukkan bahwa sekitar 60% pekerja di sektor operasional mengalami kesulitan menjaga *work-life balance*, yang berdampak pada meningkatnya stress dan penurunan produktivitas. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting yang harus mendapat perhatian perusahaan guna menjaga keberlangsungan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penurunan kinerja diperparah oleh tuntutan kerja tinggi dari perusahaan, termasuk pada divisi operasional PT.TPS. Meningkatnya tuntutan kerja dihasilkan dari peningkatan arus petikemas setiap tahunnya, menurut data dari *annual report Subholding PT. Terminal Petikemas (SPTP)* sejak 2023 terjadi peningkatan arus petikemas setiap tahunnya. Karyawan operasional dihadapkan pada beban kerja yang semakin tinggi. Mereka harus menangani banyak aktivitas bongkar muat, mengatur lapangan penumpukan, dan melakukan koordinasi operasional. Selain itu, mereka juga harus memenuhi target penyelesaian pekerjaan. Apabila peningkatan beban kerja tersebut tidak diiringi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memadai, maka karyawan operasional berisiko mengalami kelelahan kerja maupun stres kerja.

Data petikemas di PT Terminal Petikemas Surabaya (TPS) menunjukkan peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Pada 2023, total petikemas tercatat 1.449.643 TEUs. Angka ini meningkat menjadi 1.584.777 TEUs pada 2024, atau naik 9,32%. Kemudian, pada 2025, petikemas kembali meningkat menjadi 1.585.629 TEUs. Ini hanya bertambah 0,05% dari tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, dari 2023 hingga 2025, terjadi peningkatan 135.986 TEUs atau sekitar 9,38%. Peningkatan petikemas ini berarti aktivitas operasional karyawan, terutama di divisi operasional, meningkat. Mereka bertanggung jawab langsung dalam proses bongkar muat, pengelolaan lapangan penumpukan, serta pengendalian arus

petikemas. Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan tersedianya sumber daya yang memadai serta manajemen beban kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan dapat tetap terjaga secara optimal.



Gambar 1.1 Diagram Data Arus Petikemas PT.TPS

Sumber: PT. Terminal Petikemas Surabaya (2026)

Work-life balance dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketika individu berhasil menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara serasi, tanpa harus mengorbankan salah satu di antara keduanya. (Wirtadipura & Sumarjo, 2025). Dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat tekanan tinggi seperti pada sektor operasional, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memicu kelelahan (*burnout*), stres kerja, serta menurunnya motivasi. Studi lain turut mengungkap bahwasannya *work-life balance* sangat mempengaruhi tingkat kesejahteraan kerja yang mereka rasakan. (Ritonga *et al.*, 2025). Selain itu, *work-life balance* juga terbukti mampu meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kondisi psikologis karyawan (Firdaus, 2025). Atas dasar itu, *work-life balance* patut menjadi salah satu aspek yang mendapat perhatian serius dari perusahaan, demi menjaga keberlangsungan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Secara teoritis, keterkaitan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa terciptanya kondisi kerja yang baik akan mendorong naiknya kepuasan kerja, yang pada akhirnya turut memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Teori *Two-Factor* oleh Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja, seperti *work-life balance*, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya oleh (Sari *et al.*, 2023) turut mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kebenaran keterkaitan antar variabel tersebut telah teruji melalui sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Wirtadipura & Sumarjo, 2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Sejalan dengan itu, penelitian (Ayu Nyoman Sriutami *et al.*, 2025) juga menemukan bahwasannya kepuasan kerja mampu memperkuat keterkaitan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Ritonga *et al.*, 2025) dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari berbagai penelitian tersebut memperlihatkan adanya keterkaitan yang konsisten antar variabel yang diteliti. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut tetap memiliki sejumlah keterbatasan yang membuka peluang bagi dilakukannya penelitian lanjutan.

Keterbatasan penelitian terdahulu terletak pada perbedaan objek penelitian dan karakteristik industri yang digunakan. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa atau perkantoran yang memiliki tingkat tekanan kerja yang relatif lebih stabil dibandingkan dengan sektor operasional di industri kepelabuhanan. Penelitian terdahulu masih terbatas dalam mengkaji sektor operasional dengan sistem kerja *shift* (Ritonga *et al.*, 2025). Di samping itu, jumlah penelitian yang secara khusus menyoroti fungsi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks pekerjaan dengan sistem *shift* dan tekanan operasional tinggi masih

tergolong minim. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang masih perlu ditelusuri lebih jauh, khususnya pada sektor logistik dan kepelabuhanan.

Dalam konteks tersebut, kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya lingkungan kerja, beban kerja, serta *work-life balance* itu sendiri. Penelitian oleh (Bayu Adhitarma & Ayu Dewi Adnyani, 2023) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain turut menegaskan bahwa kepuasan kerja memegang peranan yang signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. (Ritonga *et al.*, 2025).

Berdasarkan kajian yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada divisi operasional PT Terminal Petikemas Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat bagi perkembangan ilmu MSDM, terutama yang berhubungan dengan keterkaitan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Di samping itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi dasar pengambilan keputusan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan *work-life balance* karyawan, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja secara lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun seperti berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya ?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya ?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian digunakan untuk mencegah perluasan inti dari masalah, serta membuat penelitian lebih terfokuskan dan mudah dipahami untuk di bahas. Pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu pengaruh *work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan, menguji, serta menganalisis hal-hal berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya ?

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya ?
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Operasional PT.Terminal Petikemas Surabaya ?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta referensi bagi kalangan akademisi terkait *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sekaligus memperkaya bukti empiris mengenai keterkaitan antar variabel tersebut, khususnya dalam konteks sektor operasional yang menerapkan sistem kerja *shift*.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan konsep maupun model penelitian selanjutnya. Adapun secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang bermanfaat bagi PT. Terminal Petikemas Surabaya dalam upaya meningkatkan *work-life balance* karyawan, guna mendorong peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya turut berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna mempermudah pemahaman serta memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi penelitian ini, pembahasan disusun secara komprehensif dan sistematis, yang meliputi hal-hal berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini, berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan pada penelitian ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab Landasan Teori ini, berisi tentang teori-teori terdahulu yang berpendapat tentang variabel yang akan dilakukan penelitian. Selain itu, pada bab ini juga berisikan tentang indikator untuk mengukur seberapa jauh

pengaruh variabel bebas terhadap terikat, serta kerangka model konseptual dan hipotesisnya.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, berisi pembahasan uji-uji yang akan digunakan pada bab selanjutnya. Selain itu, pada bab ini juga membahas tentang variabel penelitian yang akan dilakukan penelitian serta populasi dan sampel penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, analisis data, uji data serta pembahasan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, berisi tentang kesimpulan atas penelitian yang dilakukan serta saran untuk penelitian selanjutnya dan objek penelitian.