

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Mengembangkan sumber daya manusia di era industri 4.0 sangat penting untuk dapat bersaing dengan bisnis lainnya. Karena mereka menyediakan dana pertama yang dibutuhkan perusahaan untuk memulai dan berkembang, sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Karyawan harus menunjukkan kesediaan mereka untuk mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dan mengkomunikasikan perasaan mereka ketika bekerja dalam lingkungan bisnis. Kapasitas bisnis untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik akan mempengaruhi kemampuannya untuk bersaing di masa depan. (Senjaya & Anindita, 2020)

Perusahaan perlu menyadari bahwa tempat kerja yang ramah, dukungan manajerial, peluang untuk pertumbuhan profesional, dan struktur kompensasi yang adil dan terbuka adalah beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat bekerja sebaik mungkin. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa para pekerja dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menangani pekerjaan yang semakin lama semakin rumit. (Kusumayadi, 2021)

Didirikan pada tanggal 21 Januari 2003, Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) adalah badan usaha milik negara. Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah direvisi dengan Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Peraturan

Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, menjadi dasar pembentukannya. Anggaran Dasar Perum BULOG, Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003, kemudian direvisi satu kali lagi menjadi Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2016, yang berkaitan dengan Perum BULOG.

Pendirian Perum BULOG tidak dapat dilepaskan dari keberadaan pendahulunya, yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Hal ini disebabkan karena Perum BULOG merupakan hasil dari pergeseran kelembagaan atau perubahan status hukum dari LPND (Lembaga Pemerintah Non Departemen) menjadi BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang beroperasi sebagai perusahaan umum (Perum). Alur koordinasi vertikal yang sebelumnya berada di bawah pengawasan langsung Presiden RI menjadi di bawah koordinasi Kementerian BUMN dan Lembaga Kementerian teknis lainnya juga terkena dampak dari perubahan status hukum Perum BULOG.

Sebuah perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak di bidang industri pangan bernama Perum Bulog. Perusahaan ini memiliki 26 kantor divisi regional dan 101 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia untuk membantu operasi komersialnya. Kantor divisi regional Sumatera Barat merupakan salah satu kantor regional yang dijadikan objek penelitian.

Berikut ini disajikan data laporan kinerja Bulog untuk tahun 2023 dan 2024. Data ini mencakup berbagai indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi operasional Bulog dalam menjalankan tugasnya. Penyajian tabel ini memberikan gambaran komprehensif mengenai

pencapaian target dan realisasi kegiatan, yang dapat menjadi bahan evaluasi dalam mengukur keberhasilan program-program yang telah dilaksanakan selama dua tahun tersebut.

**Tabel 1 Data Kinerja Bulog Tahun 2023**

NO	KANTOR WILAYAH	SKOR DAN KATEGORI KINERJA BULOG			
		Triwulan III 2023		Triwulan IV 2023	
1	Jawa tengah	94,73%	A	95,09%	A
2	Jawa timur	90,61%	A	94,68%	A
3	Lampung	90,67%	A	94,68%	A
4	DKI Jakarta & Banten	86,68%	B	92,66%	A
5	Sumatera Barat	76,42%	B	91,84%	A
6	Jawa Barat	92,92%	A	91,29%	A
7	Sumatera Utara	82,84%	B	89,83%	A
8	Sulawesi Tenggara	95,77%	A	88,98%	A
9	Jambi	79,04%	B	84,34%	A
10	Kalimantan Tengah	95,49%	A	83,66%	A
11	Kalimantan Barat	71,86%	B	82,12%	A
12	NTT	82,13%	B	81,98%	A
13	Sulawesi Selatan & Sulawesi Barat	81,77%	B	76,28%	B
14	Bengkulu	90,71%	A	76,16%	B
15	DI Yogyakarta	96,29%	A	73,71%	B
16	Maluku & Maluku Utara	88,51%	B	73,16%	B
17	Riau & Kepulauan Riau	69,65%	C	72,22%	B
18	Bali	65,97%	C	70,49%	B
19	Kalimantan Timur & Kalimantan Utara	86,68%	B	69,40%	C
20	Sulawesi Tengah	78,43%	B	69,10%	C
21	Kalimantan Selatan	78,00%	B	66,08%	C
22	Ssumatera Selatan & Bangka Belitung	85,15%	B	63,94%	C
23	Aceh	94,82%	A	60,30%	C
24	NTB	92,42%	A	59,95%	C
25	Papua & Papua Barat	83,61%	B	53,82%	C
26	Sulawesi Utara & Gorontalo	76,00%	B	53,82%	C
<b>RATA RATA KINERJA</b>		84,89%	B	87,39%	B

*Sumber: Data Sekretariat Bulog Tahun 2023*

Berikut ini adalah uraian mengenai penilaian kinerja Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat tahun 2022, yang meliputi berbagai aspek pencapaian serta evaluasi

dari aktivitas operasional dan manajerial yang telah dilaksanakan sepanjang tahun tersebut.

**Tabel 2 Rincian Penilaian Kinerja Bulog KANWIL SUMBAR 2023**

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TW III 2023				
		TARGET	REALIASI	KINERJA (%)	BOBOT	NILAI
1	EBITA (Jutaan Rp)	10.199	30.299	120%	10%	A+
2	Penjualan Pasar Pemerintah (Ton)	10.332	27.826	120%	10%	A+
3	A. Penjualan Beras Pasar Komersial (Jutaan Rp)	8.159	622	7.62%	4%	E
	B. Penjualan Komoditi Non Beras Pasar Komersial (Jutaan Rp)	72.9885	25.073	31,56%	6%	D
4	A. Pengadaan Komoditi Gabah/Beras Pso Dn (Ton)	244	0	0%	9%	E
	B. Pengadaan Komoditi Non PSO DN (Ton)	7.757	824	10,62%	9%	E
5	Jaringan SPHP (UNIT)	125	95	75,73%	10%	B
6	Optimalisasi Aset (Jutaan Rp)	465	1.072	120%	15%	A+
7	Kepuasan Pelanggan (Indeks)	5	4.91	98,20%	7%	A
8	Tindak Lanjut Hasil Audit (%)	90	100	111,11%	10%	A+
9	Internalisasi Program Budaya Perusahaan (%)	90	130	120%	10%	A+
<b>KINERJA KUMULATIF</b>		76,42%			<b>B</b>	

Sumber: data sekretariat Bulog tahun 2023

**Tabel 3 Rincian Penilaian Kinerja Bulog KANWIL SUMBAR 2023**

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TW IV 2023				
		TARGET	REALIASI	KINERJA (%)	BOBOT	NILAI
1	EBITA (Jutaan Rp)	35.077	11.038	120%	10%	A+
2	Penjualan Pasar Pemerintah (Ton)	17.195	18.507	107,63%	10%	A+
3	Penjualan Beras Pasar Komersial (Jutaan Rp)	22.121	23.124	104,54%	10%	A+
4	Penjualan Komoditi Pangan Dalam Negeri (Jutaan Rp)	1.380	1.326	96,08%	10%	A
5	Jaringan Stabilitas Pasokan dan Harga Pangan(Unit)	220	557	120%	10%	A+
6	Optimalisasi Aset (Jutaan Rp)	153	393	120%	10%	A+
7	Perolehan Biaya Umum Komersial (Jutaan)	778	568	73,25%	10%	B
8	Penggunaan Padi UMKM (Jutaan Rp)	10.50	13.87	120%	10%	A+
9	Tindak lanjut hasil audit (%)	95	100	105,25%	10%	A+
10	Internalisasi Program Budaya Perusahaan (%)	100	131	120%	10%	A+
11.	Implementasi Manajemen Resiko	-	-	-	-	-
<b>KINERJA KUMULATIF</b>		91,84			<b>A</b>	

Sumber: data sekretariat Bulog tahun 2023

Berikut ini adalah tabulasi manajemen kinerja Bulog yang digunakan sebagai pedoman utama dalam memberikan skor penilaian, mencakup berbagai indikator kinerja utama (KPI) yang dirancang untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi operasional serta pencapaian target organisasi. Skor penilaian diberikan berdasarkan capaian masing-masing indikator yang telah ditentukan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja serta sebagai acuan untuk perbaikan di masa mendatang

**Tabel 4 Tabulasi Manajemen Kinerja**

Kategori	% Kinerja	Skor
Nilai A (Sangat Baik)	≥ 90% sd 120%	≥ 90 sd 120
Nilai B (Baik)	≥ 70% sd < 90%	≥ 70 sd < 90
Nilai C (Cukup)	≥ 50% sd < 70%	≥ 50 sd < 70
Nilai D (Kurang)	≥ 30% sd < 50%	≥ 30 sd < 50
Nilai E (Sangat Kurang)	≥ 0% sd < 30%	≥ 0 sd < 30

*Sumber: Data Sekretariat Bulog Tahun 2024*

Berikut ini adalah tabel daftar karyawan yang ada di Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, yang mencakup informasi terkait status karyawan dan jumlah total karyawan. Data ini memberikan gambaran umum mengenai distribusi karyawan berdasarkan status kepegawaian, seperti karyawan tetap dan kontrak.

**Tabel 5 Jumlah Karyawan Bulog Tahun 2024**

No	Status	Jumlah
1	Tetap	72 Karyawan
2	kontrak	35 Karyawan
<b>TOTAL</b>		107 Karyawan

*Sumber: Sekretariat Bulog tahun 2024*

Meskipun terjadi peningkatan skor kinerja Bulog di wilayah **Sumatera Barat** dari Triwulan III ke Triwulan IV tahun 2023, di mana skor naik dari **76,42%** (kategori **B**) menjadi **91,84%** (kategori **A**), wilayah ini masih perlu meningkatkan performanya secara signifikan. Meskipun kenaikan ini mencerminkan adanya perbaikan, fakta bahwa skor tersebut baru mencapai batas bawah kategori **A** menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal konsistensi dan stabilitas kinerja.

Perbaikan kinerja yang terlihat ini mungkin disebabkan oleh faktor eksternal atau upaya sementara yang belum tentu mencerminkan peningkatan kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang lebih besar pada aspek operasional, manajemen, dan efektivitas pelaksanaan tugas agar wilayah ini tidak hanya berfokus pada capaian sementara, tetapi juga mampu mempertahankan performa yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu. Jika tidak, ada risiko kinerja akan menurun kembali di masa mendatang.

Dengan wilayah lain yang telah mencapai kategori **A** dengan performa yang lebih stabil, Sumatera Barat perlu mengevaluasi lebih dalam tentang area-area yang masih memerlukan peningkatan. Mempertahankan status **A** yang baru dicapai adalah tantangan tersendiri, sehingga fokus harus diberikan pada peningkatan berkelanjutan. Kesadaran akan hal ini akan membantu Sumatera Barat berkontribusi lebih besar bagi keberhasilan program Bulog secara keseluruhan, terutama dalam memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian target yang telah ditetapkan.

Tujuan Bulog adalah menjadikan dirinya sebagai perusahaan pangan terkemuka dan andal yang membantu pencapaian kedaulatan pangan. Kemudian, menerapkan teknik manajemen yang unggul dengan bantuan sumber daya manusia yang berkualitas, teknologi mutakhir, dan sistem yang terintegrasi adalah salah satu tujuan Bulog. Hal ini mengindikasikan bahwa Bulog sendiri sangat memprioritaskan sumber daya manusia yang unggul untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Efektivitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bulog memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, baik atau buruk.

Kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberhasilannya bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, maka kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia. Organisasi membutuhkan staf yang terampil dan efektivitas kerja yang memadai untuk memberikan kinerja yang tinggi. (Huda & Putra, 2022)

Sumber daya manusia yang mampu bersaing adalah sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan secara maksimal dan memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai. Tujuan-tujuan ini dicapai dengan bantuan modal, bahan baku, infrastruktur dan fasilitas, sumber daya manusia, dll (Tajeddini & Martin, 2020). Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusia, yang dapat meningkatkan hasil dan terus memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan (Kasmawati, 2018)

Kinerja merupakan salah satu aspek krusial dalam upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan atau instansi. Dengan adanya kinerja pegawai atau karyawan yang baik, tidak hanya produktivitas perusahaan atau instansi akan meningkat, tetapi juga kualitas layanan dan output yang dihasilkan akan menjadi lebih optimal. Ketika kinerja individu maupun tim dikelola dan diarahkan dengan baik, hal ini akan berkontribusi secara langsung pada pencapaian visi, misi, dan sasaran jangka panjang perusahaan. Selain itu, kinerja yang baik menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kepuasan pegawai, serta mendorong inovasi dan keberlanjutan. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi yang memiliki fokus pada peningkatan dan pengelolaan kinerja akan lebih mampu beradaptasi dalam lingkungan yang kompetitif dan dinamis, sehingga lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. (Khaeruman et al., 2021).

*Work-life balance* (WLB) merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka *work-life balance* (WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga (Y. Wijaya, 2020). Seseorang yang menjalankan *Work-life balance* (WLB) yang baik adalah pekerja yang memiliki produktivitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung kegiatannya (Fatmawati Dwi, 2019). Istilah *balance* atau seimbang menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan

partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas nonpekerjaan lainnya (Lewis et al., 2019). Adanya konsep *work-life balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting.

Sebagai seorang karyawan tentunya akan melaksanakan setiap pekerjaannya dengan baik apabila merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri dan nyaman dengan kondisi di tempat kerja (Saputra & Andani, 2021). Kepuasan kerja merupakan adanya balas jasa yang sesuai, karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan penting dalam kehidupannya, baik kebutuhan fisik, status sosial, maupun egoistik (Kusumayadi, 2021). Kepuasan ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marniati, 2020). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan penilaian komprehensif terhadap lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, serta pengalaman emosional yang dialami karyawan di tempat kerja (Muliawati, 2020). Kepuasan kerja karyawan adalah kondisi emosional yang dirasakan karyawan, baik positif maupun negatif, terkait dengan pekerjaannya (Wiliandari, 2019). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menjadi lebih produktif, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta lebih peduli terhadap kualitas hasil kerja mereka (Anggara & Nursanti, 2019).

Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana individu merasakan dan menilai berbagai aspek serta karakteristik dari pekerjaan mereka, termasuk lingkungan

kerja, tanggung jawab, peluang pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja. (Dousin et al., 2019). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyukai pekerjaannya secara umum, dimana seseorang tersebut merasa diperlakukan dengan layak dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai hal-hal yang diinginkannya (Akehurst, 2009). Berdasarkan pengertian tersebut kita dapat mengambil kesimpulan bahwa seorang yang bekerja pada suatu organisasi akan mendapat kepuasan kerja apabila mereka merasa telah melakukan dengan baik dan mencapai target.

Pada saat seseorang merasa telah mencapai hasil yang maksimal itulah yang disebut kepuasan. Karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan (Kanwar et al., 2009). Perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tidak puas karyawan bekerja semakin menurun juga kinerjanya (Suryani, 2022).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah menurut ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: faktor pegawai, yaitu emosi, cara berfikir, persepsi, serta sikap kerja. Ada juga faktor pekerjaan, yaitu jabatan, hubungan kerja, jaminan sosial dan interaksi sosial. Berbeda dengan pendapat (Sutrisno, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk maju, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, fasilitas serta komunikasi (Parwita et al., 2024).

Kinerja karyawan di dalam organisasi/perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah banyak diteliti diantaranya adalah kepuasan kerja dan *work-life balance*. Menurut penelitian dari (Dousin et al., 2019) mengatakan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ketika pekerja puas dengan seimbang hidupnya dan pekerjaannya, keadaan itu akan berdampak pada performa karyawan atau hasil kerja karyawan yang meningkat. Terdapat perbedaan pendapat dari penelitian Wahyu et al., (2009) menjelaskan jika *work-life balance* tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan, lantaran karyawan diberikan sarana dan prasarana yang cukup dalam bekerja, sehingga konflik keluarga atau pribadi tidak mengganggu kerjanya.

Untuk membuktikan keterkaitan *work-life balance* dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat, maka penulis melakukan wawancara singkat kepada 3 orang karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. Pertanyaan berisikan indikator-indikator mengenai *work-life balance*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 6 Data Primer**

NO	INDIKATOR	KARYAWAN 1	KARYAWAN 2	KARYAWAN 3
1	Saya selalu berupaya meningkatkan keterampilan dalam bekerja	Setuju	Setuju	Setuju
2	Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	Setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
3	Rekan kerja saya baik dan menyenangkan	Setuju	Tidak setuju	Setuju

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dapat dilihat pada tabel 6 dari pernyataan- pernyataan diatas dari 3 orang responden dapat dijelaskan bahwa adanya hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dalam indikator diatas mengenai hal apa saja yang dirasakan oleh responden seperti karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang puas dengan kualitas kerja yang dilakukan hal ini dibuktikan dengan tiga tanggapan “setuju”. Selanjutnya responden pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat merasa bahwa sulit untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi hal ini dibuktikan dengan dua tanggapan “tidak setuju” dan satu tanggapan “setuju”. Kemudian karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat juga merasakan bahwa karyawan bisa melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan dengan perusahaan hal ini ditandai dengan dua tanggapan “setuju” dan satu tanggapan “tidak setuju”.

Berdasarkan penjelasan yang telah di uraikan maka peneliti tertarik untuk mengkaji Kinerja karyawan yang dilihat dari beberapa aspek, yang dituangkan dalam judul penelitian “*Work-Life Balance* sebagai determinan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: studi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.”

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap Kinerja karyawan pada karyawan di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat?

2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat?

### 1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat

### 1.4 Manfaat penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman teoritis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada karyawan Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat. Secara teoritis, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

dianggap berperan penting dalam menjaga produktivitas dan mengurangi stres karyawan. Ketika karyawan merasa kehidupannya seimbang, kepuasan kerja cenderung meningkat, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

## 2. Secara praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang mendukung *work-life balance* guna meningkatkan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat merancang kebijakan yang memfasilitasi fleksibilitas kerja, pengaturan jam kerja yang lebih adaptif, dan dukungan terhadap kesejahteraan mental karyawan.

### 1.5 Ruang lingkup penelitian

Untuk menentukan batasan masalah yang akan dibahas sangat penting untuk mencegah masalah tersebut dibicarakan secara melebar atau melenceng. Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan di Kantor Bulog Wilayah Sumatera Barat. Penelitian memiliki dua variabel yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja yang memiliki beberapa indikator yang memiliki korelasi tiap variabelnya yang mempengaruhi variabel Kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika penulisan

Studi sistem pada artikel ini dibagi menjadi beberapa bagian seperti pada bagian pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, analisis, dan penarikan kesimpulan

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membahas tentang landasan dari teori dari variabel-variabel penelitian, hipotesis, dan kerangka konseptual.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian, operasional variabel, populasi serta sampel, teknik pengumpulan data dan metode yang digunakan untuk menganalisis.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil dari analisis yang meliputi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian data, serta pembahasan dan hasil penelitian. Diharapkan hal ini mampu untuk menjawab permasalahan yang diangkat.

## BAB V PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan, implikasi, saran bagi peneliti selanjutnya, serta hal-hal penting yang dibutuhkan untuk penelitian berikutnya.

