

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pangan merupakan suatu kebutuhan dasar utama bagi umat manusia yang harus terpenuhi. Pangan menjadi penting karena merupakan pilar penopang kehidupan manusia yang tanpa adanya pangan manusia tidak dapat hidup dan berkembang. Pangan khususnya beras menjadi komoditi wajib yang harus tersedia dan senantiasa ada. Apabila suatu wilayah atau negara mengalami kekurangan atau bahkan tidak tersedianya cadangan pangan, maka dikhawatirkan hal tersebut dapat memicu sebuah persoalan yang bermuara pada situasi kegentingan (Y. A. Santoso & Angela, 2023).

Pangan merupakan salah satu kebutuhan paling dasar dan menjadi bagian dari hak asasi setiap individu. Kekurangan pangan berdampak pada instabilitas sosial, ekonomi, dan politik, sehingga ketahanan pangan menjadi salah satu penyokong ketahanan nasional suatu negara (Wijaya, 2022). Pangan merupakan kebutuhan dasar manusia yang paling utama dan pemenuhannya merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai komponen dasar untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga negara berkewajiban mewujudkan ketersediaan, keterjangkauan, dan pemenuhan konsumsi Pangan yang cukup, aman, bermutu, dan bergizi seimbang, baik pada tingkat nasional maupun daerah hingga perseorangan secara merata di seluruh wilayah

Negara Kesatuan Republik Indonesia sepanjang waktu dengan memanfaatkan sumber daya, kelembagaan, dan budaya lokal.

Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar dan di sisi lain memiliki sumber daya alam dan sumber Pangan yang beragam, Indonesia mampu memenuhi kebutuhan Pangannya secara berdaulat dan mandiri. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan mengamanatkan penyelenggaraan Pangan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang memberikan manfaat secara adil, merata, dan berkelanjutan berdasarkan kedaulatan Pangan, kemandirian Pangan, dan Ketahanan Pangan. Sistem Ketahanan Pangan meliputi tiga subsistem, Dengan mengacu pada sistem Ketahanan Pangan tersebut, penyelenggaraan Pangan ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan Pangan bagi negara sampai dengan perseorangan yang tercermin dari tersedianya Pangan yang cukup, baik jumlah maupun mutunya, aman, beragam, bergizi, merata, terjangkau, dan tidak bertentangan dengan agama, keyakinan, dan budaya masyarakat. Pada akhirnya akan dapat dibangun sumber daya manusia yang sehat, aktif, dan produktif secara berkelanjutan, yang mempunyai kapasitas prima berkiprah dalam persaingan global_(Malau & Bintari, 2025)

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci didalam sebuah organisasi, ini mengacu pada individu atau karyawan yang berkontribusi di dalamnya. Karyawan memiliki peran krusial dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan, karena mereka lah yang menjalankan berbagai

aktivitas penting untuk mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan merupakan aset bagi setiap organisasi karena terjaminnya tercapainya tujuan organisasi merupakan wujud dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan (Wahyudin et al., 2025). sumber daya manusia menciptakan kompetensi penting yang dibutuhkan orang-orang di perusahaan untuk mencapai peran mereka saat ini dan di masa depan. Akibatnya, konsep pengembangan SDM telah muncul sebagai strategi untuk meningkatkan kapasitas karyawan yang ada di organisasi untuk menjalankan tugas mereka secara efisien (Tafese Keltu, 2024).

Work-Life Balance adalah konsep yang mencakup sejauh mana individu dapat menyeimbangkan peran dan tanggung jawab mereka di pekerjaan dan kehidupan. Konsep ini merupakan strategi manajemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dengan manfaat yang dapat dirasakan oleh karyawan dan organisasi. Manajemen eksekutif perusahaan perlu merancang strategi yang mencakup rencana tindakan, pengambilan keputusan yang tepat, dan tanggung jawab dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Nadapdap & Harahap, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Di era lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengelola aspek keuangan dan operasional, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas sumber daya

manusianya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan perusahaan untuk menciptakan “keseimbangan antara profesional dan pribadi” kehidupan, yang dikenal sebagai keseimbangan kerja-hidup.” Keseimbangan ini menjadi semakin penting karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan harapan perusahaan terhadap kinerja individu. Ketika karyawan merasa bahwa hidup mereka didominasi oleh pekerjaan tanpa ruang untuk minat pribadi, risiko kelelahan dan penurunan kepuasan kerja menjadi tak terhindarkan. (Ramadhany, 2021).

Menurut (Asari Fathur, 2022) mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu *work-life balance* harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang mencakup kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kompensasi yang diterima. Kinerja karyawan merupakan aspek vital dalam kesuksesan perusahaan, dan studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Firdaus, 2025).

Di tengah perubahan lanskap kerja modern yang semakin kompleks, isu *work-Life Balance* menjadi sorotan utama dalam manajemen sumber

daya manusia kontemporer (Wirtadipura & Sumarjo, 2025).

Lingkungan kerja berupa lingkungan fisik dan non fisik dengan berhubungan erat untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja sebagai kondisi dan keadaan sekitar yang ada dan digunakan pekerja dalam melaksanakan beberapa tugas yang menjadi tanggung jawab dan dapat memberikan pengaruh baik secara fisik maupun mental dalam bekerjanya. Oleh karena itu mengingat pentingnya pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi, maka perusahaan harus lebih peka terhadap lingkungan kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi dengan sebaik-baiknya dan karyawan merasa aman, nyaman dan puas terhadap pekerjaan. (Hasibuddin et al., 2023)

Menurut (Prasetyo et al., 2025) lingkungan kerja merupakan faktor penting karena mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Bahwa lingkungan kerja yang sesuai mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan, berdampak pada produktivitas jangka panjang. Kondisi lingkungan seperti kualitas udara yang kurang baik, kebisingan, dan suhu ruangan yang tidak nyaman di tengah-tengah area pertambangan mempengaruhi kinerja karyawan. Adaptasi karyawan terhadap kondisi lingkungan fisik.

Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung mempunyai makna bahwa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih

baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Jihan Nabilah, 2022). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja (Arief Subagio et al., 2024) Menurut (Suhartini, 2021) Lingkungan kerja non fisik juga punya pengaruh signifikan untuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada faktor yang ada di lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik atau material.

Penelitian lain (Waworuntu et al., 2022) Selain keseimbangan kehidupan kerja, aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Sepakat bahwa peningkatan kepuasan kerja bermanfaat dalam membantu karyawan bertahan dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja optimal yang sangat penting bagi perusahaan. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepuasan kerja salah satu komponen yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah komponen lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pekerja selain *work-life balance*.

Sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, hubungan antar kolega, sistem penghargaan, dan peluang untuk maju di karir, disebut kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap

perusahaan, lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Menyatakan bahwa rasa puas saat bekerja adalah salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan, dan perusahaan harus memperhatikan hal ini karena hal ini adalah satu-satunya tolak ukur perasaan karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka dan perasaan mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Pironita, 2025).

Kepuasan terhadap proses dan hasil bisnis yang dicapai karyawan akan memperkuat kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika seorang pegawai merasa tidak mendapatkan beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Sebagai tindak lanjut, situasi tersebut secara bertahap akan mempengaruhi semangat dan hasil usaha, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Kiki Rizki Amelia, 2023). Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah job satisfaction atau kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan persoalan individu. Situasi ini diakibatkan dengan adanya ketimpangan yang terjadi pada seluruh manusia (Asri & Febiana, 2025). Kegagalan suatu perusahaan dapat terjadi karena penurunan kinerja dan produktivitas karyawan, hal ini akan menghambat kelancaran operasional perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kembali adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja para penggerak perusahaan atau yang disebut sebagai sumber daya manusia perusahaan. Tingkat kepuasan setiap individu pasti berbeda. Kepuasan ini

menggambarkan bagaimana perasaan individu dalam melakukan pekerjaannya yang terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan kepada orang-orang di sekitarnya (Maju et al., 2022)

Banyak penelitian telah mengkaji mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun terdapat perbedaan hasil penelitian. Sebagian penelitian menyatakan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian (Nadapdap & Harahap, 2023), *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mampu mengurangi stres, meningkatkan loyalitas, serta menjaga produktivitas. Penerapan kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, manajemen beban kerja yang proporsional, serta perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan menjadi kunci dalam menciptakan efektivitas operasional perusahaan (Nurmala & Yusuf, 2025). Sementara penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda. Selain itu, penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi masih belum banyak dilakukan, khususnya pada konteks organisasi publik seperti BULOG. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Tabel 1. 1 Data Lembur

No	Hari	Jam Kerja	Waktu Lembur
1	Senin	8 jam	3 jam
2	Selasa	8 jam	3 jam
3	Rabu	8 jam	3 jam

4	Kamis	8 jam	3 jam
5	Jum'at	8 jam	3 jam
6	Sabtu	Libur	6 jam
7	Minggu	Libur	3 jam

Sumber : Admin kantor cabang bulog Surabaya 2026

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada Perum Bulog kancab Surabaya ditemukan bahwa karyawan banyak mengalami lembur kerja yang disebabkan oleh padatnya tanggungan dan beban kinerja yang tidak proposional, sehingga karyawan di tuntut untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang sangat cepat, kondisi ini dapat mempengaruhi kerja karyawan sehingga mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, karyawan kerap menghadapi penambahan hari kerja di luar jadwal kerja normal, yang mengindikasikan adanya intensitas kerja yang tinggi serta kurang optimalnya pengaturan waktu kerja. Hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*work fatigue*) dan berdampak pada menurunnya kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi nyata di tempat kerja seperti pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, tata ruang, fasilitas kerja, yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup kondisi yang tidak berwujud di tempat kerja, seperti hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, yang dapat

memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Sehingga berdasarkan latar belakang serta fenomena yang terjadi, penelitian mengenai *work-life balance* dan lingkungan kerja menjadi sangat krusial untuk dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kancab Surabaya. Sehingga penelitian ini di harapkan menjadi bahan evaluasi kedepanya agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal melalui keseimbangan hidup serta lingkungan kerja, sehingga karyawan dapat memberikan kerja yang efektif dan loyalitas terhadap kerjanya.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?

7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *work life-balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
3. Mengetahui pengaruh *work life-balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum Bulog Kancab Surabaya?
5. Mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog kancab Surabaya?
6. Mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kancab Surabaya.
7. Mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kancab Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan *work-life balance*, lingkungan kerja kinerja karyawan, kepuasan kerja.

- b. Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor penentu *work-life balance* dan lingkungan kerja

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada pimpinan perum bulog kancab Surabaya untuk meningkatkan *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- b. Menjadi acuan bagi instansi perum bulog kancab Surabaya untuk menjadi bahan evaluasi agar lebih berdaya saing sekaligus meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1.4.3. Manfaat Sosial

- a. Mendorong peningkatan kesejahteraan kinerja karyawan melalui sektor pekerjaan.
- b. Menumbuhkan kesadaran pada manajemen akan pentingnya kesejahteraan kinerja karyawan sehingga mendapatkan kinerja yang maksimal dan optimal.