

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia telah berkembang cukup pesat di era globalisasi saat ini, dan kemajuan ini telah mengubah banyak aspek kehidupan. Salah satunya adalah bagaimana globalisasi telah mempengaruhi bisnis dan manajemen Indonesia. Segala hal diperlukan untuk bersaing di berbagai bidang, termasuk sains, teknologi, ekonomi, dan sumber daya manusia. Organisasi dan bisnis yang sebelumnya hanya bersaing secara lokal, regional, atau nasional semakin menghadapi persaingan dari bisnis di seluruh dunia. Untuk bersaing dengan perusahaan multinasional, setiap bisnis harus meningkatkan kualitas operasinya. Bisnis harus dapat berfungsi lebih efisien untuk menyediakan produk atau layanan premium dengan biaya yang wajar. Produk berkualitas tinggi diperlukan untuk meningkatkan daya saing di pasar global. (Putri et al., 2022).

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia (Mailiya, 2018). Manusia sebagai unsur terpenting dianalisis dan dikembangkan. Untuk mencapai tujuan bisnis, manajemen sumber daya manusia memusatkan semua operasinya pada elemen produksi manusia. Investasi yang sangat penting bagi bisnis adalah sumber daya manusia. Faktor produksi lainnya tidak dapat dioperasikan secara efisien untuk memenuhi tujuan bisnis tanpa sumber daya manusia. Pencapaian

tujuan organisasi sangat bergantung pada peran yang dimainkan orang dalam mencapai tujuan tersebut. (Supriyadi et al., 2020).

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. SDM merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik (Ratnasari et al., 2021).

Selain itu pada kenyataannya sumber daya manusialah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan merupakan elemen penting pada sebuah organisasi yang memiliki peran luar biasa dalam penyusunan dan perkembangan dalam organisasi/perusahaan (Erkut, 2014).

PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran merupakan perusahaan perkebunan swasta tertua di Indonesia yang sudah berdiri sejak 1911, bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan dengan komoditi kelapa sawit dan karet. PT Bakrie Sumatera Plantations memiliki beberapa anak usaha yang berlokasi di

Sumatera Utara, Sumatera Barat, Lampung, Bengkulu, Jambi dan Kalimantan Selatan.

Perusahaan awalnya adalah perusahaan perkebunan karet bernama Naamlooze Vennootschap Hollandsch Amerikaansche Plantage Maatschappij yang berlokasi di Kisaran. Setelahnya, perusahaan beberapa kali berganti nama. Mulai dari United States Rubber Sumatra Plantations sejak 1957 hingga 1985, kemudian Uniroyal Sumatra Plantations hingga 1986, dilanjutkan United Sumatra Plantations hingga 1992. Nama perusahaan saat ini dipergunakan sejak 1992, saat perusahaan masuk ke bisnis kelapa sawit.

Setelah menggunakan nama United Sumatra Plantations selama beberapa tahun, perusahaan ini melakukan perubahan nama pada tahun 1992 menjadi PT Bakrie Sumatra Plantations Tbk. Perubahan ini mencerminkan langkah strategis perusahaan dalam merespons dinamika industri dan pengembangan bisnis yang lebih luas. Pada tahun yang sama, perusahaan mulai fokus pada bisnis kelapa sawit, sebuah keputusan yang menandai babak baru dalam perjalanan perusahaan. Transformasi nama dan arah bisnis ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan pasar, serta mengokohkan posisinya sebagai salah satu pemain utama dalam industri perkebunan di Indonesia.

Ruang lingkup kegiatan usaha perusahaan meliputi perkebunan buah kelapa sawit, perkebunan karet dan tanaman penghasil getah lainnya, industri minyak mentah kelapa sawit, industri karet remah, perdagangan berskala besar buah yang mengandung minyak, perdagangan berskala besar karet dan plastik dalam bentuk

dasar dan perdagangan berskala besar berbagai macam barang. Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) keberhasilan sebuah perusahaan dalam operasionalnya tidak luput dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam pengukuran keberhasilan sebuah perusahaan, jika karyawan bekerja dengan maksimal dan melaksanakan sesuai prosedur yang berlaku, maka hasil kerja atau kinerjanya pun baik. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan kurang maksimal maka kinerjanya pun menurun yang pada akhirnya berdampak pada perusahaan.

Peran karyawan menjadi faktor pendorong utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan, untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan harus diakui bahwa peran karyawan sangat penting sebagai penggerak kegiatan industri. Sehingga harus mendapatkan perhatian khusus karena mereka yang meluangkan waktu, pikiran dan tenaga. Selain itu, mereka memiliki perusahaan, kebutuhan dan harapan yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Bellou dan Chatzinikou,2015).

Kinerja karyawan dalam sumber daya manusia telah muncul sebagai fenomena yang mempengaruhi cukup besar untuk industri Indonesia (Nuraini, 2017). Kondisi ini mengharuskan industri untuk terus melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, layanan, dan harga produk (Kurniasari,2018).

Karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan kerja, dan kontribusi ekonomi, kinerja

karyawan sangat penting bagi kelangsungan jangka panjang organisasi. Kinerja karyawan adalah kapasitas pekerja untuk melaksanakan tugas dengan cara yang mengarahkan perusahaan dan pekerja menuju tujuan bersama. (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah kuantitas kerja. Salah satu tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk melihat kinerja karyawan adalah menggunakan data target dan pencapaian hasil kerja karyawan (Ariati et al, 2023). Adapun fenomena dari kinerja karyawan adalah penulis melihat adanya kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal, yang mana dibuktikan dengan data hasil kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran yang dapat dilihat pada Tabel 1. 1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Kerja Karyawan PT. BSP Sumut I Kisaran

Bulan	Target (Ton)	Capaian (Ton)	Presentase
Januari 2024	1.300	1. 317	101%
Februari 2024	1.300	1.282	98%
Maret 2024	1.300	1.264	97%

Sumber : Bidang produksi PT.Bakrie Sumatera Plantations

Berdasarkan Tabel 1. 1 dapat diketahui bahwa perusahaan menetapkan target kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga setiap harinya karyawan memiliki hasil kerja yang disesuaikan dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, data hasil kerja menunjukkan bahwa target yang ditentukan belum tercapai dengan baik. yang mana, dapat dilihat dari capaian yang tidak memenuhi target selama dua bulan terakhir, yaitu pada bulan februari,

capaian hasil kerja turun 3%; pada bulan Maret, capaian hasil kerja turun 1%; Hal ini menunjukkan adanya selisih antara target dan capaian hasil kerja karyawan. Adanya selisih ini menunjukkan belum maksimalnya kinerja pada karyawan, karena kenyataan pencapaiannya tidak sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ariati et al. (2023), belum tercapainya target 100% menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa faktor, dari permasalahan yang ditemui diantaranya adalah fleksibilitas jam kerja (Lathi, 2017). Fleksibilitas jam kerja yang lebih baik biasanya berarti bahwa karyawan cenderung lebih berinisiatif, memikirkan cara inovatif untuk menyelesaikan tugas, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan tidak bergantung pada arahan dari atasan. Karyawan diuntungkan oleh jam kerja yang fleksibel karena memungkinkan mereka memilih kapan mereka paling produktif atau nyaman bekerja di lingkungan yang lebih santai. (Maifanda dan Slamet, 2019).

Fleksibilitas kerja adalah pemberian jam kerja yang fleksibel bagi karyawan yang membuat karyawan bekerja dalam waktu yang singkat, hal ini menyebabkan karyawan mempunyai waktu luang yang lebih banyak sehingga dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kreativitas guna memajukan perusahaan. Waktu kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan di perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas serta tingkat turnover dapat diturunkan. Fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi rasa nyaman karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja

lebih leluasa dan maksimal sehingga kinerjanya dapat meningkat (Siskayanti & Sanica, 2022).

Pekerja yang memiliki jadwal kerja fleksibel biasanya melaporkan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dedikasi dan kinerja karyawan secara alami akan meningkat ketika mereka bahagia dengan pekerjaan mereka, yang dapat menguntungkan bagi bisnis. Temuan investigasi Abid dan Barech juga mendukung hal ini. (2017) yang menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian dari (Findriyani & Parmin, (2021) bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Kemudian untuk mengetahui fenomena permasalahan yang ada di dalam sebuah perusahaan maka dapat melakukan pra penelitian kepada beberapa orang responden (Elvera & Astarina, 2021), yang dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada 30 orang responden. Berikut informasi beberapa permasalahan mengenai flexibilitas kerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran:

Tabel 1.2 Perubahan jadwal karyawan

Bulan	Jumlah karyawan yang mengubah jadwal (dari 200)	Total perubahan jadwal (Schedule rolling)	Rata rata kinerja karyawan
Januari 2024	15 karyawan	12 kali	75%
Februari 2024	18 karyawan	14 kali	72%

Maret 2024	10 karyawan	9 kali	77%
April 2024	10 karyawan	18 kali	70%
Total	53 karyawan	53 kali	74% (rata – rata)

Sumber : data perubahan jadwal karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations

Pada periode Januari hingga April 2024, manajemen PT. Bakrie Sumatera Plantations (BSP) Sumut I Kisaran mendapatkan data bahwa dari total 200 karyawan yang di pakai dalam data penelitian ini sebanyak 101 karyawan di bidang produksi, terdapat sejumlah karyawan yang melakukan perubahan jadwal (schedule rolling) sebanyak 53 kali. Perubahan jadwal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan belum mampu sepenuhnya memanfaatkan fleksibilitas kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Permasalahan ini mengindikasikan adanya kesulitan dalam mengatur waktu secara efektif, sehingga karyawan sering kali harus melakukan penyesuaian jadwal kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang belum terselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

Fleksibilitas kerja pada dasarnya memungkinkan karyawan untuk memiliki kebebasan dalam menentukan kapan, di mana, dan berapa lama mereka terlibat dalam tugas pekerjaan. Menurut Findriyani dan Parmin (2021), fleksibilitas kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, karena karyawan diberikan otonomi dalam mengelola tugas sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka. Namun, permasalahan di PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran adalah banyak karyawan yang masih terikat dengan jadwal tetap, yang mengharuskan mereka bekerja di luar jam kerja atau melakukan penyesuaian waktu

untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara fleksibilitas yang diterapkan dengan kenyataan yang dihadapi di lapangan.

Karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan fleksibilitas kerja cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Karyawan sering kali harus bekerja melebihi jadwal tetap yang ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan sudah menerapkan fleksibilitas, pengelolaan waktu dan beban kerja yang efektif masih menjadi tantangan utama bagi para karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran adalah spesialisasi kerja. Dalam desain pekerjaan yang berbasis spesialisasi, karyawan fokus pada tugas-tugas spesifik yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan keahlian dalam area tertentu. Spesialisasi kerja memungkinkan karyawan menjadi lebih efisien dalam melakukan tugas tertentu, karena proses pembelajaran dan kecepatan produksi terjadi lebih cepat. Tugas-tugas yang diberikan bersifat rutin dan berulang, sehingga karyawan dapat menguasai keterampilan tersebut dalam waktu yang lebih singkat.

Namun, masalah yang muncul dari pendekatan spesialisasi kerja adalah keterbatasan pengembangan keterampilan yang lebih luas. Karyawan yang terlalu fokus pada satu jenis tugas atau keterampilan spesifik sering kali tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan lain yang mungkin dibutuhkan di

masa depan. Di PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran, sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan SLTA sederajat atau di bawahnya. Hal ini menambah kompleksitas permasalahan spesialisasi kerja, karena banyak karyawan yang belum memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, kemampuan mengingat informasi secara luas, serta pemahaman mendalam mengenai proses pengolahan dan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan mereka.

Penelitian oleh Pramesti et al. (2022) menunjukkan bahwa spesialisasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Spesialisasi dapat meningkatkan efisiensi, namun jika tidak diimbangi dengan pengembangan keterampilan yang lebih luas, karyawan dapat terjebak dalam rutinitas yang monoton dan kurang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi atau metode kerja yang baru. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan bisa terpengaruh secara negatif ketika mereka menghadapi tugas-tugas di luar area spesialisasi mereka.

Sebagian besar Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT I Kisaran adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan SLTA Sederajat, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tersebut kebawah dengan kata lain belum memiliki, (1) kemampuan mengingat informasi secara umum dan luas, (2) kemampuan manajemen waktu, (3) kemampuan memahami penggunaan bahan kimia dalam proses pengolahan, (4) kemampuan maintenance dan perbaikan mesin, (5) kemampuan manajemen kualitas, (6) dan kemampuan penggunaan teknologi.

Tabel 1.3 Data unit kerja dan spesialisasi bidang kerja

No	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		SD	SLTP	SLTA	D3	S1	
1	Cenex Plant	-	6	35	-	-	41
2	Block Skim Rubber	-	1	15	-	-	16
3	Crumb Rubber	-	8	36	-	-	44
4	Maintenance	-	-	25	-	-	25
5	Belawan	-	-	12	-	-	12
6	UP Keep	-	-	28	-	-	28
7	Security	-	1	28	-	-	29
8	Office	-	-	7	-	-	7

Tabel Spesialisasi Bidang Kerja

Karyawan	Spesialisasi kerja bidang	Lama bekerja di spesialisasi (tahun)	Pelatihan terakhir (bulan/tahun)	Kinerja(%)	Inovasi yang diterapkan (jumlah)
A	Pabrikasi produksi	3 tahun	Januari 2023	70%	2
B	Manajemen mutu	3 tahun	Juni 2022	70%	1
C	Pengolahan produksi	4 tahun	Maret 2023	75%	3

D	Penggunaan teknologi	2 tahun	Desember 2022	60%	0
Rata-rata	-	-	-	64%	-

Sumber : unit kerja dan jenjang karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations

Tabel Spesialisasi Kerja Karyawan

Aspek	Rata - rata	Jumlah Karyawan Terdampak	Presentase (%)	Keterangan
Lama bekerja di bidang tertentu	4 tahun	18	17,8%	Sebagian besar karyawan telah bekerja di bidang spesialisasinya selama lebih dari 3 tahun.
Pelatihan terakhir yang di ikuti	1,5 Tahun lalu	67	66.3 %	Banyak karyawan tidak mendapatkan pelatihan terbaru untuk meningkatkan keahlian mereka.
Produktivitas kerja (rata – rata output harian)	85% dari target	71	70.3%	Sebagian besar karyawan mencapai produktivitas di bawah target karena keterbatasan keahlian tambahan.
Keterbatasan keahlian lintas bidang	Tinggi	88	87.1%	Sebagian besar karyawan hanya menguasai bidang

				spesialisasinya tanpa kemampuan lintas bidang.
Inovasi kerja yang diterapkan	2 ide/tahun	35	34.7%	Hanya sedikit karyawan yang mampu memberikan inovasi di bidangnya akibat rutinitas kerja yang monoton.

Sumber : data yang di olah dari Spesialisasi karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa spesialisasi kerja yang diterapkan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT I Kisaran telah memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan. Ada 18 karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun di bidang spesialisasi masing-masing. Namun, meskipun pengalaman kerja yang cukup tinggi, produktivitas rata-rata hanya mencapai 85% dari target yang telah ditetapkan. Selain itu, rata-rata pelatihan terakhir yang diikuti oleh karyawan terjadi lebih dari 1,5 tahun lalu, sehingga kemampuan mereka untuk mengikuti perkembangan teknologi dan metode kerja baru menjadi terbatas. Data juga menunjukkan bahwa keterbatasan keahlian lintas bidang memengaruhi 87,1% karyawan, yang hanya menguasai tugas-tugas di bidang spesialisasinya tanpa fleksibilitas untuk menyelesaikan tugas lainnya.

Menurut Winardi (2019), Spesialisasi Kerja adalah proses di mana tugas-tugas pekerjaan yang berbeda dibagi menjadi pekerjaan spesifik yang dilakukan oleh individu-individu dengan keahlian tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan memanfaatkan keterampilan spesifik

karyawan. Namun, ia juga menyatakan bahwa kurangnya pengembangan keahlian lintas bidang dapat membuat karyawan terjebak dalam rutinitas yang monoton dan sulit beradaptasi dengan perubahan. Pendapat serupa diungkapkan oleh Pramesti et al. (2022), yang menyatakan bahwa spesialisasi kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas jika diimbangi dengan pelatihan yang berkelanjutan untuk memperluas keterampilan karyawan.

Selanjutnya, Fathoni (2023) menambahkan bahwa Spesialisasi Kerja yang tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang efektif dan pelatihan rutin dapat mengakibatkan penurunan inovasi dan motivasi kerja. Dalam konteks PT. Bakrie Sumatera Plantations, inovasi yang diterapkan oleh karyawan sangat rendah, dengan rata-rata hanya 2 ide per tahun. Hal ini mencerminkan kurangnya dorongan untuk meningkatkan proses kerja atau menciptakan metode baru yang lebih efisien.

Berdasarkan analisis ini, meskipun spesialisasi kerja menjadi elemen penting dalam pembagian tugas karyawan, tanpa adanya pelatihan rutin dan pengembangan kemampuan lintas bidang, karyawan akan kesulitan menghadapi tantangan baru. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik untuk memastikan produktivitas dan inovasi dapat meningkat, sehingga target perusahaan tercapai.

Selain fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja terdapat variabel lain pula yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu *work life balance*. Keseimbangan kehidupan kerja, atau tidak adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, merupakan alasan di balik penurunan kinerja karyawan. Metode

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan salah satu upaya untuk mempertahankan dan menegakkan kinerja karyawan yang tinggi. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Sementara keseimbangan kehidupan kerja dipandang oleh karyawan sebagai cara untuk mengelola pekerjaan dan komitmen atau tanggung jawab pribadi terhadap keluarga mereka, hal itu dipandang oleh perusahaan sebagai tantangan untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka saat bekerja. (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah *Work Life Balance*. Perusahaan harus memahami hal ini karena karyawan memiliki kewajiban pribadi di luar pekerjaan, seperti keluarga, selain tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan harus berusaha menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka sebisa mungkin. (Lukmiati et al., 2020).

Efek lain dari keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah dapat menurunkan angka absensi dan kemungkinan pengunduran diri. Agar orang merasa betah, nyaman bekerja, dan puas dengan kemampuan mereka untuk mengatur waktu secara efektif, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan harus dibangun dan individu harus mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. (Dina, 2018). Dengan demikian, berdasarkan jawaban kuesioner pra-

penelitian, masalah ketidakmampuan seseorang dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stres, menurunnya produktivitas, dan menurunnya kualitas hidup. Tingkat kedisiplinan seseorang akan menurun akibat ketidakseimbangan dalam hidupnya, yang tentu saja berdampak besar pada kinerja karyawan dan ekspansi bisnis.

Berdasarkan penelitian dari (Lukmiati et al., 2020) mendukung bahwa *work life balance* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Ardiansyah & Surjanti, (2020) bahwa variabel *work life balance* dan variabel kinerja tidak memiliki hubungan.

Untuk mengetahui fenomena permasalahan yang ada di dalam sebuah perusahaan maka dapat melakukan pra penelitian kepada beberapa orang responden (Elvera & Astarina, 2021), yang dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada 30 orang responden. Berikut informasi beberapa permasalahan mengenai *Work Life Balance* karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran :

Tabel 1.4 Data *Work Life Balance*

Aspek	Rata - Rata	Jumlah Karyawan Terdampak	Presentase (%)	Keterangan
Jam kerja per hari	10 Jam	72	71.3%	Mayoritas karyawan bekerja lebih dari 8 jam per hari, melampaui standar waktu kerja yang direkomendasikan.

Penggunaan hari cuti per tahun	7 Hari	81	80.2%	Sebagian besar karyawan hanya mengambil 50% dari hak cuti tahunan mereka.
Jumlah hari kerja fleksibel per bulan	2 Hari	65	64.4%	Sebagian besar karyawan hanya memiliki sedikit hari kerja fleksibel dibandingkan kebijakan perusahaan
Hari kerja tanpa istirahat mingguan	6 Hari	58	57.4%	Banyak karyawan bekerja selama 6 hari berturut-turut tanpa hari libur mingguan.
Keterlambatan permohonan cuti disetujui	5 Hari	77	76.2%	Permohonan cuti sering ditunda oleh manajemen, menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Sumber : data yang di olah dari PT.Bakrie Sumatera Plantations

Dari hasil data dan wawancara dengan beberapa karyawan, terlihat jelas bahwa terdapat ketidak seimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain mengeluhkan terlalu banyaknya pekerjaan, banyak karyawan yang ingin menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga atau mengurus diri sendiri. Mereka merasa waktu liburan mereka tidak cukup untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai suami, istri, dan orang tua.

Selain itu, mereka mengeluhkan pengaturan shift kerja yang tidak efisien dari manajemen karena dampak negatif yang mereka alami, termasuk kualitas tidur

yang buruk, gangguan pada kehidupan sosial dan keluarga, serta masalah kesehatan.

Tanggung jawab, beban kerja, penurunan kepuasan kerja, dan gaji yang dianggap tidak sesuai dengan kinerja dan waktu yang dihabiskan di pabrik merupakan beberapa hal yang memengaruhi keterikatan kerja mereka. Mereka mengharapkan manajemen waktu yang lebih baik di tempat kerja sehingga mereka dapat menikmati aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan memiliki kehidupan yang lebih sejahtera. Bagi para pekerja, khususnya mereka yang tinggal di wilayah tempat saya melakukan penelitian, yang sebagian besar penduduknya adalah laki-laki, bekerja bukan hanya cara untuk mencari nafkah, tetapi juga cara untuk membangun hubungan dalam kehidupan sehari-hari, seperti mendapatkan lebih banyak teman, menjadi lebih populer, tidak diremehkan, dan banyak hal lain yang dapat membantu baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Untuk melakukan ini, bisnis atau organisasi perlu lebih fokus pada aspek-aspek penting dalam menjaga hubungan dengan karyawannya, seperti memberi mereka waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka dan memodifikasi keterikatan mereka saat mereka bekerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang ditemui serta hasil dari penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Spesialisasi Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT I KISARAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi beberapa temuan masalah yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN yang dipengaruhi oleh faktor fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan *work life balance* yaitu :

1. Penurunan Kinerja Karyawan dari data menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan sering kali tidak memenuhi target yang ditetapkan, terutama pada beberapa bulan tertentu. Hal ini menandakan adanya ketidaksesuaian antara kapasitas karyawan dengan ekspektasi perusahaan.
2. Pengelolaan Fleksibilitas Kerja yang Belum Optimal, Meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, banyak karyawan yang masih menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan fleksibilitas tersebut secara efektif. Hal ini terlihat dari frekuensi perubahan jadwal kerja dan tingkat kinerja yang tidak optimal.
3. Keterbatasan Pengembangan dalam Spesialisasi Kerja, Spesialisasi kerja yang diterapkan cenderung membatasi kemampuan
4. karyawan untuk mengembangkan keterampilan di bidangnya. Sebagian besar karyawan hanya fokus pada tugas tertentu tanpa adanya pelatihan yang memadai untuk pengembangan kompetensi lainnya.
5. Ketidakseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi, Sebagian besar karyawan melaporkan jam kerja yang panjang, kurangnya waktu istirahat yang cukup, Ketidakseimbangan ini memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis mengemukakan batasan masalah tertentu berdasarkan latar belakang dan analisis masalah yang disebutkan di atas. Masalah kinerja karyawan di PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN menjadi satu-satunya fokus penelitian ini yang dipengaruhi oleh faktor fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan *work life balance*.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Spesialisasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Barkrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN.
2. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN.
3. Apakah terdapat pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN.
4. Apakah terdapat pengaruh Spesialisasi kerja terhadap Fleksibilitas kerja.
5. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Fleksibilitas kerja.
6. Terdapat Pengaruh Spesialisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT I KISARAN melalui Fleksibilitas Kerja.
7. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT I KISARAN melalui Fleksibilitas Kerja.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Spesialisasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN.
3. Untuk mengetahui pengaruh Fleksibilita Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN.
4. Untuk mengetahui pengaruh Spesialisasi terhadap Fleksibilitas Kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Fleksibilitas Kerja
6. Untuk mengetahui pengaruh Spesialisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations SUMUT I KISARAN melalui Fleksibilitas Kerja.
7. Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations SUMUT I KISARAN melalui Fleksibilitas Kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan menulis dan berpikir ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan

keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara teoritis maupun praktis, serta mengembangkan keterampilan berpikir dan penerapan bidang ilmiah yang dipelajari di pendidikan tinggi.

2. Bagi PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN

Memberi informasi dalam bentuk sumbangan penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan arah kebijakan yang terkait dengan masalah dibidang kinerja karyawan khususnya yang dipengaruhi oleh Fleksibilitas kerja, Spesialisasi kerja dan *Work Life Balance* demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan karya tulis ini dapat menjadi referensi dan menambah perbendaharaan pustaka Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, khususnya mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations SUMUT 1 KISARAN. Selain itu, karya tulis ini juga dapat menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi sumber bacaan yang berharga dan sumber informasi bagi para peneliti masa depan, khususnya mereka yang meneliti pengaruh fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kinerja karyawan.