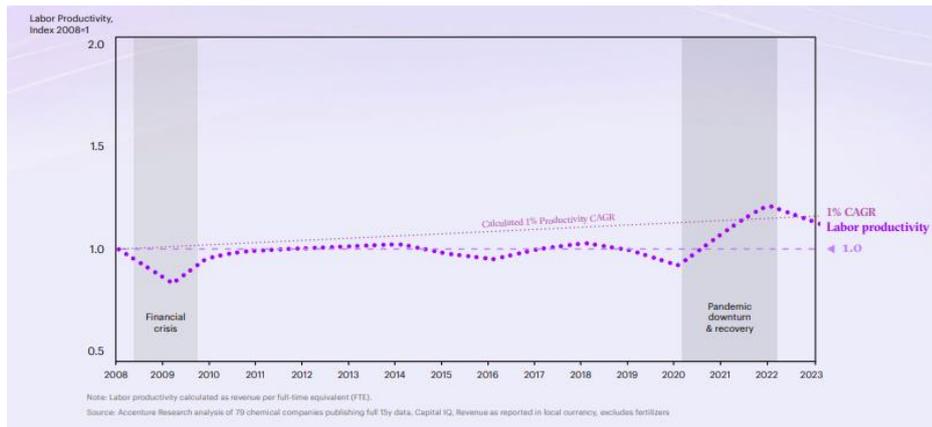


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang Penelitian

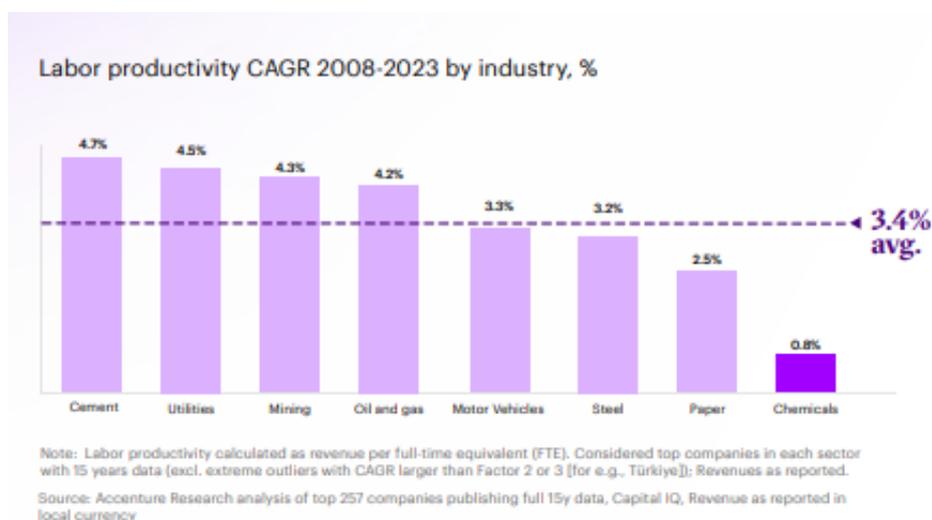
Industri kimia merupakan roda penggerak penting dalam mesin ekonomi global, yang bertanggung jawab untuk memproduksi berbagai macam produk penting yang menggerakkan kehidupan modern. Namun, *performance* karyawan dalam lingkungan yang kompleks ini sering kali diabaikan (Hilton, 2024). *Employee performance* perusahaan kimia tetap datar selama lebih dari satu dekade, yang pada dasarnya berarti bahwa karyawan tidak dapat memenuhi permintaan tambahan dan meningkatkan pendapatan karena mereka tidak memiliki bakat untuk bertumbuh (Accenture, 2024). Padahal dalam 15 tahun terakhir, perusahaan kimia telah menginvestasikan hingga 6% dari pendapatan tahunan mereka dalam teknologi baru, peralatan baru, dan perbaikan berkelanjutan. Namun, *employee performance* (yang dihitung sebagai pendapatan dan FTE) tetap sangat rendah. Bahkan, *employee performance* meningkat <1% per tahun sejak 2008 (Elser, 2024). Hal tersebut dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini:



**Gambar 1. 1 Employee performance in global chemicals industry**  
Sumber : Accenture (2024)

Dalam jangka waktu yang sama, industri padat aset lainnya telah membuat kemajuan dalam hal *employee performance*. Industri kertas, baja, dan kendaraan bermotor telah mencapai peningkatan *employee performance* sekitar tiga hingga empat kali lebih tinggi dibandingkan dengan industri kimia. Dan sektor-sektor lain telah mencapai peningkatan yang lebih besar lagi. Para pelopor seperti industri

semen, utilitas, pertambangan, minyak dan gas bahkan telah mencapai peningkatan *employee performance* lima hingga enam kali lebih besar dibandingkan dengan industri kimia (Accenture, 2024). Berikut merupakan gambar detail produktivitas karyawan di berbagai industri:



**Gambar 1. 2 Employee performance by industry**

Sumber : Accenture (2024)

*Employee performance* yang stagnan ini menurut Accenture (2024) terjadi karena beberapa hal, seperti tidak dilakukannya inovasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kurang adanya investasi dalam pelatihan khusus yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, menurut Hilton (2024), faktor penyebab yang tidak kalah penting adalah kualitas kehidupan karyawan di tempat kerja yang masih belum optimal. Sehingga penting bagi perusahaan kimia untuk menumbuhkan kualitas kehidupan kerja yang positif dan kolaboratif, termasuk dengan adanya inovasi dan pelatihan khusus, karena karyawan yang merasa terlibat, didukung, dan diakui atas kontribusinya secara alami akan lebih termotivasi untuk berprestasi.

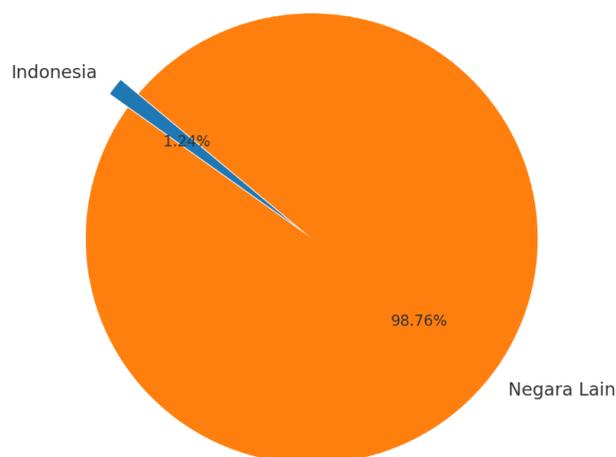
Lebih lanjut, tidak berbeda jauh dengan situasi global, *employee performance* di industri kimia Indonesia juga memiliki masalah tersendiri. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Korn Ferry, sebuah konsultan global bidang SDM dan Organisasi, secara general *employee performance* di industri kimia Indonesia masih terbatas. Hal ini karena industri kimia di Indonesia belum bisa

Melsa Merliana, 2025

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mandiri dan belum bisa memenuhi kebutuhan, sehingga tingkat impor bahan baku terutama nafta, benzene dan toluene masih sangat tinggi (Benekditus, 2024; Wandira, 2025). Pada akhirnya, industri kimia di Indonesia ini hanya mampu menghasilkan kontribusi penjualan yang sangat sedikit (hanya 1%) terhadap total penjualan bahan kimia global (Izza, 2025). Menurut Cefic Chemdata International (dalam Izza, 2025), penjualan bahan kimia Indonesia hanya berada pada angka 43 miliar euro atau dalam rupiah sebesar 693 triliun. Sementara itu, total penjualan bahan kimia global mencapai 3.475 miliar euro. Dengan melihat angka tersebut, maka pendapat Korn Felly tentang keterbatasan *employee performance* di Industri Kimia Indonesia terbukti.



**Gambar 1. 3 Kontribusi penjualan bahan kimia Indonesia terhadap penjualan bahan kimia global**

*Sumber : Izza (2025)*

Menurut Koopmans (2014), *employee performance* sendiri merupakan konsep abstrak yang meliputi perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan perusahaan. Konsep ini bersifat multidimensional yang mencakup beberapa dimensi, dengan setiap dimensi yang memiliki indikator spesifik sehingga dapat diukur secara langsung. Lebih lanjut, menurut Kalhor (2018) dijelaskan bahwa *employee performance* merupakan salah satu aspek yang banyak diperhatikan oleh organisasi karena berperan penting dalam produktivitas di lingkungan kerja. Hal serupa juga dipaparkan oleh Nancy & Audrey (2023), yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada *employee performance* di

Melsa Merliana, 2025

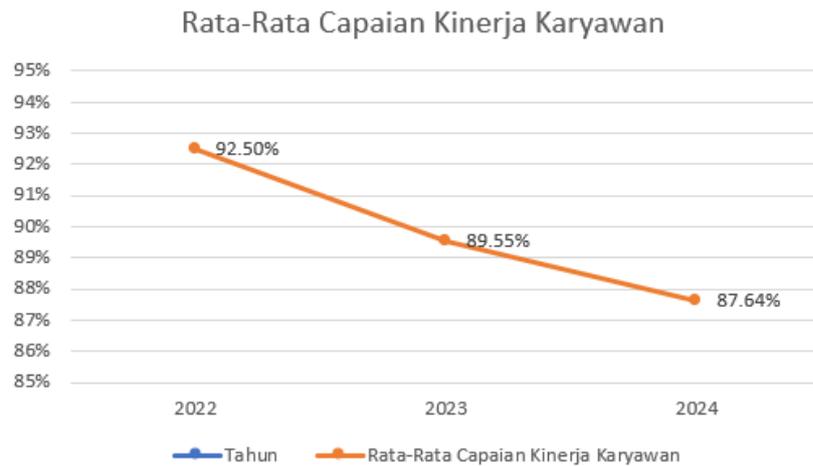
**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalamnya. Ditekankan pula bahwa *employee performance* tidak hanya soal hasil kerja, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung pencapaian tugas organisasi. Selain itu, Hendrawijaya & Rizal (2022) juga menambahkan bahwa ketika *employee performance* dapat dioptimalkan, maka tujuan dan target organisasi lebih mudah dicapai, yang pada akhirnya dapat menjaga eksistensi dan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan melihat betapa pentingnya *employee performance* dari uraian-uraian tersebut, maka perusahaan dengan *employee performance* yang stagnan atau terbatas tidak akan dapat berkembang (Accenture, 2024). Oleh karena itu, pendekatan multifaset yang menysasar aspek *employee performance* di tempat kerja sangat penting bagi perusahaan, termasuk bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di industri kimia (Hilton, 2024).

Salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor industri kimia adalah Rudolf Group. Rudolf Group merupakan perusahaan manufaktur global yang memproduksi bahan kimia, yang telah beroperasi selama lebih dari 90 tahun. Rudolf Group tersebar diseluruh dunia mencakup Benua Eropa, Afrika, Asia, Amerika dan Australia dengan total 51 negara termasuk Negara Indonesia (Rudolf Group, 2024). Tidak berbeda jauh dengan kondisi *employee performance* di industri kimia secara general seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *employee performance* di Rudolf Group khususnya PT. Rudolf Chemicals Indonesia yang secara spesifik memproduksi dan menjual bahan kimia tekstil di Indonesia, juga memiliki permasalahan yang serupa. Bahkan tingkat *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesi cenderung menurun.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia, disajikan data capaian rata-rata kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir dalam gambar dibawah ini:



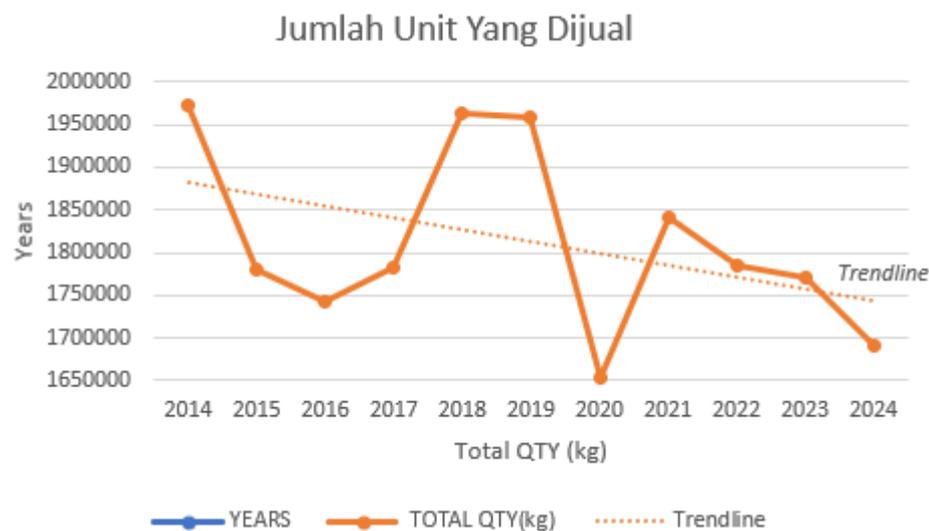
**Gambar 1. 4 Data rata-rata capaian kinerja karyawan**

*Sumber : PT. Rudolf Chemicals Indonesia*

Berdasarkan data rata-rata capaian kinerja karyawan yang telah disajikan, terlihat adanya tren penurunan yang konsisten di PT. Rudolf Chemicals Indonesia selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, tingkat rata-rata capaian kinerja karyawan tercatat sebesar 92,5%. Namun, angka tersebut mengalami penurunan pada tahun 2023, di mana persentase rata-rata capaian kinerja karyawan menurun menjadi 89,55%. Penurunan ini terus berlanjut hingga tahun 2024, dengan tingkat rata-rata capaian kinerja karyawan yang semakin menurun menjadi 87,64%. Penurunan rata-rata capaian kinerja karyawan yang terjadi secara konsisten selama tiga tahun terakhir menjadi indikasi penting akan adanya penurunan kualitas kinerja individu maupun tim di PT. Rudolf Chemicals Indonesia. Adanya penurunan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance*, karena bila tidak segera ditindaklanjuti, hal ini berpotensi menghambat pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Untuk memahami lebih lanjut penurunan *employee performance*, disajikan pendekatan yang lebih objektif melalui indikator hasil kerja. Salah satu indikator yang relevan adalah jumlah penjualan sebagai bentuk *outcome-based performance*. Dikutip dari Mbore & Cheruiyotb (2017), *employee performance* dapat diukur dari metrik hasil (*outcome metric*) termasuk salah satunya adalah dari penjualan yang dapat menunjukkan output karyawan. Selaras dengan hal tersebut, Vuong &

Nguyen (2022) juga menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengukur *employee performance* adalah dengan melihat jumlah penjualan. Lebih lanjut menurut Abdullah (2014) terdapat empat tipe ukuran *employee performance*, dimana salah satunya yaitu *key result indicator*, yang dapat memberikan informasi terkait hasil kinerja seperti jumlah penjualan. Dari penjelasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *employee performance* dapat diukur salah satunya melalui penjualan, sehingga peningkatan maupun penurunan *employee performance* dapat diidentifikasi melalui jumlah unit yang dijual pada setiap periodenya. Berikut data jumlah unit yang dijual oleh PT. Rudolf Chemicals Indonesia selama 10 tahun terakhir.



**Gambar 1. 5 Jumlah unit yang dijual**

*Sumber : PT. Rudolf Chemicals Indonesia*

Gambar 1.5 menunjukkan jumlah unit yang dijual oleh PT. Rudolf Chemicals Indonesia dalam periode 2014 hingga 2024. Dari grafik tersebut, terlihat bahwa jumlah unit yang dijual mengalami pola fluktuatif dengan beberapa periode peningkatan dan penurunan yang cukup tajam. Pada awal periode, jumlah unit yang dijual cukup tinggi, tetapi kemudian mengalami penurunan pada tahun-tahun berikutnya hingga tahun 2016. Setelah itu, terjadi sedikit peningkatan pada tahun 2017, yang diikuti dengan tren naik signifikan hingga mencapai puncaknya pada tahun 2019. Sementara itu, pada tahun 2020, jumlah unit yang dijual anjlok secara

Melsa Merliana, 2025

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

drastis. Meskipun begitu, jumlah unit yang dijual kembali meningkat pada tahun 2021, tetapi kembali turun dalam tahun-tahun berikutnya. Dimana dalam tiga tahun terakhir (tahun 2022–2024), tren penjualan menunjukkan kecenderungan menurun secara bertahap, dengan jumlah unit yang dijual pada tahun 2024 hampir setara dengan angka saat tahun 2020. Analisis tren (*trend analysis*) yang ditampilkan dalam grafik dengan garis putus-putus juga mengkonfirmasi adanya kecenderungan penurunan dalam jangka panjang. Jika tren ini terus berlanjut, maka dikhawatirkan akan berdampak pada keberlangsungan bisnis perusahaan.

Berdasarkan dua data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa tren penurunan rata-rata capaian kinerja karyawan di PT. Rudolf Chemicals Indonesia selama tiga tahun terakhir sejalan dengan kecenderungan menurunnya jumlah unit yang dijual (berdasarkan analisis tren). Hal ini menunjukkan adanya konsistensi antara penurunan *employee performance* secara internal dengan hasil/*output* yang dicapai oleh perusahaan. Penurunan jumlah penjualan menjadi indikator objektif yang memperkuat bahwa performa karyawan mengalami penurunan secara nyata. Dengan demikian, kedua data tersebut saling mendukung dan memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia, yang apabila tidak segera ditindaklanjuti, berpotensi memberikan dampak negatif terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan.

Berdasarkan pada penjelasan Accenture (2024) dan Hilton (2024) terkait penyebab stagnannya *employee performance* di industri kimia, serta didukung oleh beberapa teori-teori terdahulu seperti menurut Trung & Phuong (2019), faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* salah satunya adalah penerapan *quality of work life*. *Quality of work life* bisa diartikan sebagai wujud kondisi serta praktik perusahaan yang bersifat objektif, seperti pengayaan pekerjaan, pengawasan yang partisipatif, keterlibatan aktif karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Selain itu, *quality of work life* bisa diartikan juga sebagai wujud pandangan yang dirasakan karyawan terhadap perasaan dan peluang yang terkait dengan pekerjaannya. Dalam banyak kasus, kedua pandangan ini digabungkan menjadi satu, di mana karyawan merasa puas dengan organisasi dan

pengaturan kerja mereka, sehingga mereka merasa pekerjaan mereka secara keseluruhan memuaskan (Cascio, 1986). Sementara itu, dalam buku cetakan terbarunya, Cascio (2022) menjelaskan *quality of work life* sebagai pandangan individu terkait kemakmuran yang mereka rasakan di tempat kerja.

*Quality of work life* ini memungkinkan karyawan di seluruh tingkatan organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka secara lebih efisien di lingkungan kerja yang mendukung (Mello dkk., 2018). Sehingga upaya peningkatan *quality of work life* yang mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung tersebut, tidak hanya berdampak positif terhadap kesehatan mental karyawan, tetapi juga terbukti mampu meningkatkan tingkat kinerja secara keseluruhan (Kumar & Rangan, 2023). Sebagaimana yang dikatakan oleh Hemapriya & Ramchandran (2019) bahwa peningkatan *quality of work life* menghasilkan banyak hasil positif bagi perusahaan dan individu. Sehingga dengan memaksimalkan *quality of work life* dalam perusahaan, peran pegawai dapat muncul, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya perusahaan yang tidak memperhatikan *quality of work life* pegawainya akan mengakibatkan turunnya tingkat kinerja pegawainya (Fitria dkk., 2022). Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee performance*. Hal tersebut terjadi karena ketika karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja mendukung kesejahteraan mereka secara menyeluruh, maka mereka akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Situasi ini menciptakan efek positif terhadap *employee performance*. Sebaliknya, jika *quality of work life* rendah, misalnya karena beban kerja yang tidak adil maka karyawan cenderung mengalami kelelahan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan *employee performance*.

Meskipun banyak yang menyatakan pengaruh antara kedua variabel tersebut sebagaimana penelitian-penelitian yang telah dijelaskan diatas, terdapat sebuah penelitian yang memiliki pendapat berbeda. Ali dkk. (2024) dalam penelitiannya mengidentifikasi bahwasannya *quality of work life* tidak memiliki

pengaruh pada *employee performance*. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, keterbatasan sumber daya di negara berkembang menghambat pelaksanaan program peningkatan *quality of work life*. Fasilitas yang tidak memadai, teknologi yang sudah usang, dan layanan pendukung yang terbatas membuat perusahaan kesulitan menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Kedua, norma budaya dan tingkat kesadaran yang rendah mengenai pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, ditambah dengan tingginya ketidakamanan kerja, membuat aspek-aspek *quality of work life* kurang menjadi prioritas bagi karyawan. Ketiga, terbatasnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan, serta fokus karyawan pada kebutuhan-kebutuhan mendesak sehari-hari, memperparah tantangan dalam meningkatkan *quality of work life*. Akibatnya, upaya untuk memperbaiki *quality of work life* belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan *employee performance*.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance* ini menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memastikan apakah *quality of work life* benar-benar berpengaruh terhadap *employee performance* atau tidak, khususnya di PT. Rudolf Chemicals Indonesia. Karena seperti yang dijelaskan oleh Accenture (2024) dan Hilton (2024) terkait penyebab stagnannya *employee performance* di industri kimia secara general, salah satunya adalah penerapan *quality of work life* yang belum optimal. Hal ini didukung oleh beberapa teori-teori yang telah disebutkan sebelumnya yang menyatakan bahwa *quality of work life* memang berpengaruh positif terhadap *employee performance*, dimana jika *quality of work life* dikelola dengan baik maka *employee performance* akan cenderung meningkat. Namun karena ada penelitian yang menghasilkan kesimpulan berbeda, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, dimana *quality of work life* justru tidak berpengaruh terhadap *employee performance*, atau dengan kata lain penerapan *quality of work life* yang baik masih tidak mampu untuk meningkatkan *employee performance*. Maka, diperlukan penelitian lanjutan untuk melihat apakah *quality of work life* di PT. Rudolf

Chemicals Indonesia benar-benar berdampak terhadap *employee performance* atau tidak.

Selain *quality of work life*, berdasarkan pendapat Robbins & Judge (2017), aspek lain yang dapat berpengaruh pada *employee performance* adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan suatu perasaan yang bersifat positif terkait dengan pekerjaan, dimana perasaan tersebut berasal dari penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaan itu sendiri. Sederhananya, *job satisfaction* mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Ashna, 2018). Oleh karena itu, seorang individu dengan tingkat *job satisfaction* pada level atas biasanya merasakan kepuasan serta kebahagiaan dalam posisi atau peran mereka, sedangkan individu dengan tingkat *job satisfaction* pada level bawah biasanya kurang merasakan kepuasan serta kebahagiaan dalam posisi atau peran mereka. Lebih lanjut menurut Credo (2022), *job satisfaction* sendiri merupakan proses yang dinamis, yang merupakan sinkronisasi antara apa yang dibutuhkan organisasi dari karyawannya dan apa yang diharapkan karyawan dari organisasi.

Adapun penelitian Fransiska & Maksun (2023) menjelaskan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang optimal diperlukan adanya rasa puas yang dimiliki karyawan. Jika seorang karyawan merasakan kepuasan, maka kinerjanya cenderung meningkat, dan hasil kerjanya akan lebih sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mengoptimalkan *employee performance*, perusahaan perlu memperhatikan masalah *job satisfaction* karyawan. Lebih lanjut, penelitian Androu & Nuvriasari (2024) juga menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan pada *employee performance*, dimana pengaruhnya bersifat positif. Artinya, apabila tingkat *job satisfaction* optimal, *employee performance* cenderung optimal pula, begitupun sebaliknya.

Selain memiliki pengaruh langsung terhadap *employee performance*, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat menjadi mediasi antara pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance*. Seperti penelitian Michael & Muhila (2024), yang menjelaskan bahwa rendahnya tingkat *employee performance* dipengaruhi oleh rendahnya tingkat *job satisfaction* dan

tingkat *quality of work life*. Dengan demikian, organisasi atau perusahaan perlu mengetahui tingkat *employee performance* dengan mengukur tingkat *job satisfaction*. Salah satu metode untuk mengukur tingkat *job satisfaction* adalah dengan menilai perasaan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang terpengaruhi oleh pengimplementasian *quality of work life* di tempat kerja mereka. Hal tersebut selaras dengan penelitian Rubel dkk. (2023) yang mengidentifikasi bahwasannya *job satisfaction* bisa menjadi variabel yang memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance*. Begitu pula penelitian oleh Fitria dkk. (2022), memiliki hasil dimana *quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan pada *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Namun, di dalam penelitian lain, salah satunya adalah penelitian Saputra dkk. (2023), dijelaskan bahwasannya *quality of work life* justru tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *employee performance* dengan bantuan *job satisfaction* sebagai mediasi. Dalam penelitiannya ini, *quality of work life* hanya berpengaruh terhadap *employee performance* secara langsung.

Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *gap* penelitian yang belum sepenuhnya terjawab, dimana *gap* yang muncul di sini adalah adanya inkonsistensi dalam peran *job satisfaction* sebagai mediasi. Banyak penelitian, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, menemukan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance*. Maknanya, dengan penerapan *quality of work life* yang baik, akan membuat karyawan merasa puas terlebih dahulu, kemudian nantinya akan meningkatkan *employee performance* secara langsung. Namun, tetap ada penelitian yang memiliki hasil berbeda, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berperan sebagai mediasi, melainkan *quality of work life* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *employee performance*. Maknanya, terdapat kemungkinan bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance* cukup kuat secara langsung, tanpa perlu melalui peningkatan *job satisfaction* terlebih dahulu. Dengan kata lain, dalam konteks tertentu, meningkatkan *quality of*

*work life* saja sudah mampu mendorong kinerja yang optimal, terlepas dari seberapa tinggi atau rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, meskipun beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan menunjukkan hasil yang bervariasi, namun secara keseluruhan semuanya sepakat bahwa salah satu elemen terpenting untuk keberlangsungan perusahaan adalah *employee performance*. Penurunan *employee performance* yang dialami oleh karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia seperti yang telah diindikasikan, menunjukkan adanya tantangan serius yang dihadapi perusahaan. Oleh karena hal tersebut, penelitian ini menjadi krusial untuk dilakukan dalam rangka mengidentifikasi *employee performance* serta pengaruhnya dari *job satisfaction* dan *quality of work life* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia, terutama mengingat hasil penelitian sebelumnya cenderung inkonsisten.

Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat memberi informasi yang lebih kontekstual terkait dinamika ketiga variabel tersebut untuk membantu PT. Rudolf Chemicals Indonesia menemukan solusi yang efektif dalam meningkatkan *employee performance* di masa-masa sulit. Karena jika masalah ini dibiarkan tanpa solusi yang memadai, dikhawatirkan PT. Rudolf Chemicals Indonesia akan mengalami penurunan performa yang signifikan, yang dapat berujung pada penutupan operasional. Kekhawatiran ini bukan tanpa dasar, mengingat kasus serupa telah terjadi pada perusahaan kimia global seperti Trinseo dan Chemours. Kedua perusahaan tersebut terpaksa menutup operasionalnya akibat penurunan *employee performance* yang juga tercermin dari terus melemahnya angka penjualan (MarketsandMarkets, 2024). Pola masalah yang mereka alami menunjukkan kemiripan yang signifikan dengan tantangan yang kini dihadapi oleh PT. Rudolf Chemicals Indonesia. Dengan demikian, jika langkah strategis tidak segera diambil, PT. Rudolf Chemicals Indonesia dapat menghadapi ancaman yang sama seriusnya seperti yang dialami oleh Trinseo dan Chemours.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi di PT. Rudolf Chemicals Indonesia**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran tingkat *quality of work life*, tingkat *job satisfaction*, dan tingkat *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *job satisfaction* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat *job satisfaction* terhadap tingkat *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *job satisfaction* sebagai variabel mediasi di PT. Rudolf Chemicals Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui gambaran tingkat *quality of work life*, tingkat *job satisfaction*, dan tingkat *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *job satisfaction* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh positif tingkat *job satisfaction* terhadap tingkat *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia.
5. Mengetahui pengaruh positif tingkat *quality of work life* terhadap tingkat *employee performance* melalui tingkat *job satisfaction* sebagai variabel mediasi di PT. Rudolf Chemicals Indonesia.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Diharapkan penelitian yang dilakukan ini mampu memberikan tambahan ilmu, pemahaman dan informasi terkait *quality of work life*, *job satisfaction* dan *employee performance* serta keterkaitan antara ketiganya. Selain hal tersebut, penelitian yang dilakukan ini juga diharapkan bisa menjadi dasar referensi, acuan, sumber informasi tambahan, dan bahan rujukan, terutama bagi peneliti yang fokus meneliti di bidang MSDM dan yang terkait dengan *quality of work life*, *job satisfaction* dan *employee performance*.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih luas bagi berbagai perusahaan atau organisasi dalam mengelola aspek *quality of work life* dan *job satisfaction* untuk meningkatkan *employee performance*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan strategi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif bagi perusahaan-perusahaan yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Secara lebih spesifik, diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan masukan, evaluasi, acuan, atau pertimbangan untuk pihak PT. Rudolf Chemicals Indonesia dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia dan memecahkan persoalan yang ada untuk akhirnya meningkatkan *employee performance* di PT. Rudolf Chemicals Indonesia.