

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Len Industri (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektronika industri untuk prasarana, PT Len Industri (Persero) berasal dari Lembaga Elektronika Nasional (LEN) yang didirikan pada tahun 1965 sebagai salah satu unit penelitian dan pengembangan di lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), yang mencakup bidang-bidang elektronika, tenaga listrik, telekomunikasi dan komponen. Kemudian menjadi Badan Usaha Milik Negara sebagai entitas bisnis independen pada tahun 1991 dengan nama PT Len Industri (Persero). Kementerian BUMN RI merancang penggabungan BUMN dalam beberapa klaster. Dalam pembagian klaster ini, Len Industri masuk ke dalam Klaster Industri Manufaktur Sub-klaster Industri Pertahanan dan ditunjuk sebagai ketua tim percepatan proses holding membawahi BUMN Industri Pertahanan lain, seperti PT Pindad, PT Dirgantara Indonesia, PT Dahana, dan PT PAL Indonesia.

Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara di bawah Kementerian BUMN, sesuai dengan Surat Edaran Kementerian BUMN Nomor: SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, PT Len Industri (Persero) menerapkan *core values* AKHLAK untuk dapat mendorong integritas setiap insan Len dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan berkelanjutan. *Core values* AKHLAK BUMN terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Dalam menjalankan bisnis nya PT Len Industri (Persero) memiliki 5 (lima) lini bisnis diantaranya ialah Elektronika Pertahanan, Transportasi Perkeretaapian, Energi Baru Terbarukan, Teknologi Informasi Komunikasi dan Sistem Navigasi, dan Industrial. Untuk menjamin bahwa setiap produk dapat bekerja dengan baik dan memberikan manfaat terbaik bagi pelanggan, maka perusahaan menyertai produknya dengan layanan pendukung antara lain, survey, perencanaan dan desain sistem, pengadaan, *engineering*, instalasi, *commissioning* dan *testing*, *training* produk dan pemeliharaan, *after sales service*.

Selain itu PT Len Industri (Persero) memiliki beberapa anak perusahaan diantaranya yaitu, PT Eltran Indonesia yang bergerak pada bidang usaha Air

Navigation, Railway Utilities and Oil & Gas Infrastructure, PT Surya Energi Indotama yang bergerak di bidang Energi Terbarukan, PT Len Railway System yang bergerak di bidang EPC untuk persinyalan kereta api, PT Len Telekomunikasi Indonesia bergerak dibidang proyek pembangunan dan pengelolaan jaringan.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT Len Industri (Persero) adalah satu-satunya BUMN yang bergerak dalam bidang elektronika untuk industri dan prasarana. Arah pengembangan perusahaan dijelaskan dalam visi dan misi perusahaan, yaitu:

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan teknologi kelas dunia yang terpercaya

b. Misi Perusahaan

1. Kami perusahaan solusi total berbasis teknologi elektronika dan informasi.
2. Kami memberikan solusi integrasi sistem yang inovatif dan berorientasi kepada harapan pelanggan dengan keunggulan SDM tersertifikasi dan aliansi global.
3. Kami memberikan produk dan layanan yang terkini dan berkelanjutan dengan menjamin keselamatan dan purna jual yang esponsif.
4. Kami berkontribusi menjaga kedaulatan negara dan meningkatkan kualitas hidup.

1.1.3 Logo Perusahaan

Berikut logo dari PT Len Industri (Persero)



Gambar 1.1 Logo PT Len Industri (Persero)

Sumber : Website Perusahaan

PT Len Industri (Persero) memiliki nilai-nilai yang terkandung didalamnya, yaitu:

a. Warna Merah

Warna merah pada logo LEN melambangkan energi dan kejayaan.

b. Warna Biru

Warna biru pada logo LEN melambangkan teknologi dan warna core value AKHLAK serta logo BUMN.

c. Huruf LEN

Bentuk huruf logo L, E, N dianalogikan sebagai rangkaian sistem dalam bisnis perusahaan, Railway Systems, Energy Systems, dan Data Communication. Sudut lengkung setiap hurufnya melambangkan proses inovasi dan kemampuan adaptif perusahaan menghadapi perubahan zaman dan teknologi.

d. Panah

Panah menunjukkan kecepatan, ketepatan dan arah. Sudut panah yang mengarah ke arah kanan atas melambangkan arah perusahaan menuju kejayaan mengadopsi dari logo DEFEND ID.

e. Pusat Logo

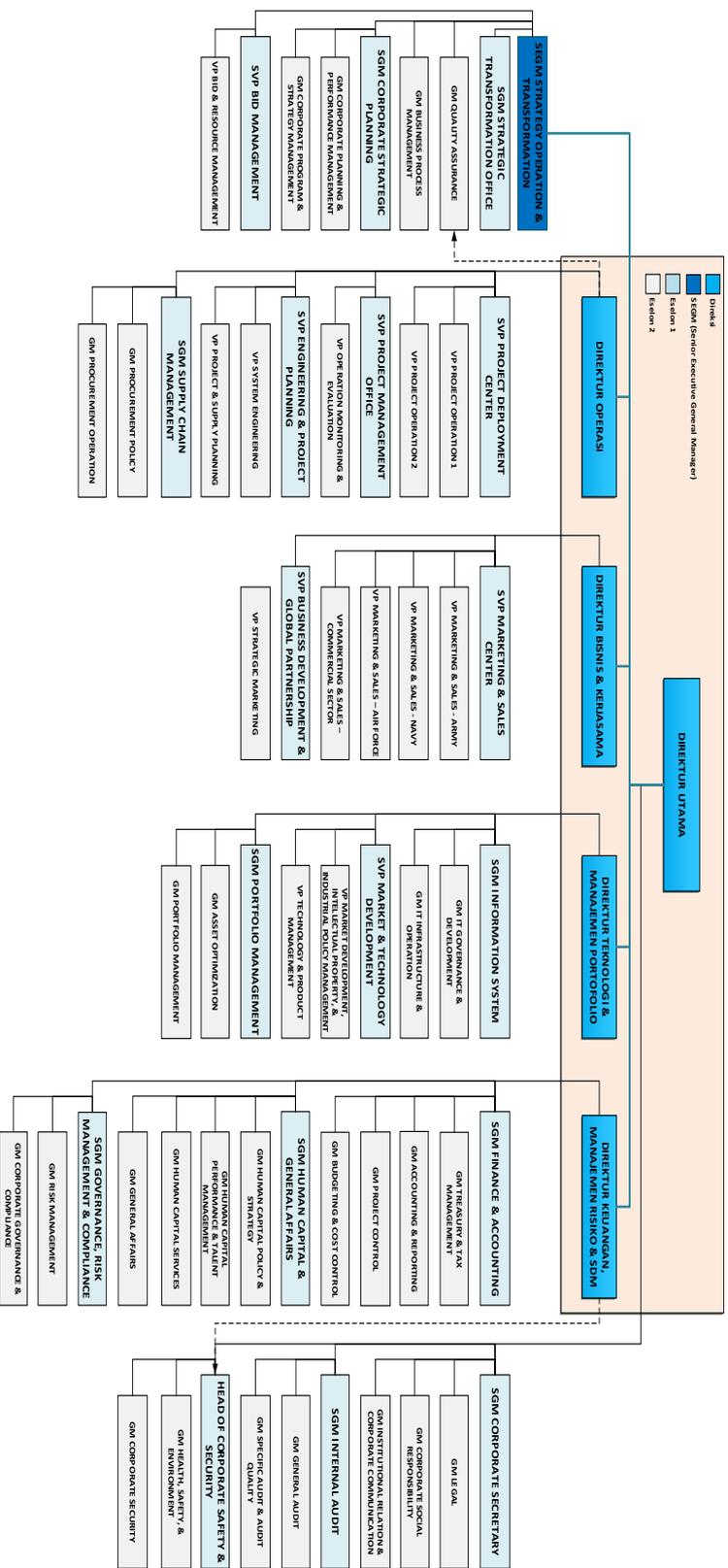
Logo ini mengadopsi konsep layaknya sebuah Integrated Circuit (IC) yang berperan sebagai otak atau pusat kendali sistem. Masing-masing garis berpusat di tengah logo pada huruf "E" melambangkan kompetensi yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan proyek.

f. Twin System

Secara geometri, huruf L dan N pada logo memiliki sifat simetri jika diputar 180 derajat. Diasosiasikan sebagai rangkaian sistem kembar yang melambangkan prinsip dual use of technology, prinsip yang diusung DEFEND ID Holding Industri Pertahanan.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan susunan struktur organisasi PT Len Industri (Persero):
 Struktur Organisasi PT Len Industri (Persero)



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Len Industri (Persero)

Sumber : Internal Perusahaan

1.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Deskripsi tugas dan tanggungjawab digunakan untuk mengetahui tugas, wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing bagian. Adapun deskripsi tugas dan tanggungjawab dari pemegang peran penting PT Len Industri (Persero) secara garis besar ialah sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Direktur utama memiliki tanggung jawab penting terhadap seluruh operasi di PT Len Industri (Persero) dengan tujuan memastikan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Peran utama direktur utama meliputi koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan, pengaturan kebijakan, kepemimpinan, manajemen, dan pelaksanaan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Tanggung jawab utama dari direktur utama termasuk:

1. Menetapkan kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan.
2. Merancang strategi-strategis guna mencapai visi dan misi perusahaan.
3. Menentukan tingkat pembagian dividen perusahaan.
4. Mengawasi dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas di perusahaan.
5. Menilai segala operasi bisnis yang dilakukan di dalam perusahaan.
6. Bertindak sebagai wakil perusahaan dalam interaksi dengan pihak eksternal perusahaan.

2. Direktur Operasi

Direktur operasi bertanggung jawab atas operasional sehari-hari dari berbagai divisi dan unit di perusahaan, memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan proyek-proyek, mengelola sumber daya manusia dan aset perusahaan untuk mendukung operasional yang lancar serta mengawasi kepatuhan terhadap prosedur-prosedur operasional dan kebijakan perusahaan. Adapun deskripsi tugas secara garis besar yang dilakukan oleh Direktur Operasi antara lain:

1. Memimpin tim operasional dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.
2. Mengkoordinasikan antar divisi untuk memastikan proyek-proyek berjalan sesuai rencana.
3. Mengidentifikasi dan mengatasi potensi hambatan atau masalah dalam operasional.
4. Memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja sesuai standar.
5. Melakukan evaluasi kinerja dan memberikan rekomendasi perbaikan.

3. Direktur Bisnis & Kerjasama

Bertanggung jawab dalam menjalin dan memelihara hubungan dengan mitra bisnis, klien, dan pihak terkait lainnya, mengidentifikasi peluang bisnis baru dan mengembangkan strategi untuk pertumbuhan perusahaan, memastikan kemitraan dan kerjasama berjalan dengan baik. Adapun deskripsi tugas secara garis besar yang dilakukan oleh Direktur Bisnis & Kerjasama antara lain :

1. Memimpin tim dalam mengidentifikasi prospek bisnis baru dan mengelola proses penawaran.
2. Mengelola negosiasi dan pembuatan kontrak dengan mitra bisnis.
3. Mengevaluasi kinerja kemitraan dan mengidentifikasi area untuk peningkatan.
4. Memantau tren industri dan mengidentifikasi peluang baru

4. Direktur Teknologi & Manajemen Portofolio

Direktur Teknologi & Manajemen Portofolio bertanggung jawab mengawasi pengembangan dan penerapan teknologi terkini dalam operasional perusahaan serta mengelola portofolio produk dan layanan perusahaan. Adapun deskripsi tugas secara garis besar yang dilakukan oleh Direktur Teknologi & Manajemen Portofolio antara lain :

1. Memimpin tim teknologi dalam merancang, mengembangkan, dan memelihara sistem dan produk perusahaan.
2. Mengidentifikasi inovasi teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
3. Memantau kinerja portofolio produk dan mengidentifikasi peluang atau risiko

5. Direktur Keuangan Manajemen Risiko & SDM

Direktur Keuangan Manajemen Risiko & SDM bertanggung jawab mengelola fungsi keuangan dan manajemen risiko perusahaan serta menyusun dan melaksanakan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Adapun deskripsi tugas secara garis besar yang dilakukan oleh Direktur Keuangan Manajemen Risiko & SDM antara lain :

1. Mengawasi keuangan perusahaan, termasuk anggaran, laporan keuangan, dan perencanaan keuangan.
2. Mengelola risiko keuangan dan mengidentifikasi strategi pengelolaannya.
3. Menyusun dan mengimplementasikan kebijakan dan program SDM untuk mendukung tujuan perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan kemajuan teknologi industri menjadikan setiap perusahaan dituntut untuk bersaing mengembangkan perusahaannya. Salah satu bidang yang mengalami kemajuan akibat adanya perkembangan industri ini ialah sektor teknologi informasi dan elektronika, dimana revolusi digital dan transformasi bisnis sebagai bentuk inovasi perusahaan ini terus dikembangkan oleh setiap perusahaan. Kondisi ini membuat perusahaan-perusahaan dihadapkan pada tantangan-tantangan yang kompleks. Keputusan-keputusan strategis, operasional, dan taktis harus diambil dalam waktu yang tepat dan dengan pertimbangan matang.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset berharga bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini peran karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan sangat penting. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan dalam kondisi ini di tuntut harus mampu memiliki *capability* yang mampu menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sebaliknya perusahaan dituntut harus mampu mengoptimalkan semua sumber daya manusia dalam organisasi, untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang mampu menunjang keberhasilan perusahaan maka dibutuhkan suatu manajemen terkait sumber daya manusia.

Praktik manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Brunetto & Beattie, 2019). Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi (Amstrong & Taylor, 2020). Beberapa faktor yang dijadikan indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus dijaga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal (Prami dkk, 2022). Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan terkait kepuasan karyawan, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan serta partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus meningkatkan kinerjanya (Subagja & Safrianto, 2020).

Hal tersebut selalu menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Satu faktor yang terjadi ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat menyebabkan adanya *turn over* di suatu perusahaan. Kepuasan kerja ialah wujud dari perasaan karyawan yang muncul akibat faktor-faktor yang berhubungan antara pekerjaan, kebutuhan materi dan psikologis (Wijayati dkk, 2020).

Indeks kepuasan kerja juga dapat diukur dari tingkat *turn over* karyawan, perasaan tidak puas dalam bekerja dapat meningkatkan rencana karyawan untuk berhenti bekerja yang akan mengarah pada keinginan untuk keluar dari perusahaan dan menemukan pekerjaan yang lebih baik (Mawardi & Asep, 2020). Jika kepuasan kerja karyawan sudah terjamin atau karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat turnover di suatu perusahaan, begitupun sebaliknya (Antari & Ni Luh, 2019). Untuk mengetahui indeks kepuasan kerja karyawan pada PT Len Industri (Persero), maka diperlukan pengumpulan data sekunder sebagai pendahuluan penelitian yang menunjang penelitian. Berikut adalah tabel data *turn over* pada karyawan PT Len Industri (Persero) dari tahun 2020 sampai dengan bulan September 2023.

TABEL 1.1
TABEL *TURN OVER* KARYAWAN PT LEN INDUSTRI TAHUN 2020-2023

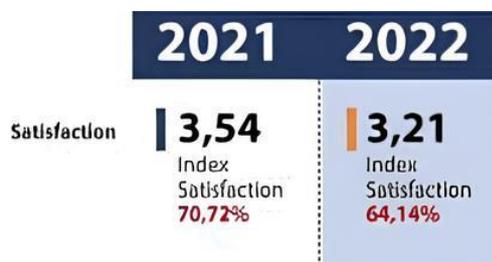
Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turn Over	Presentase
2020	449	27	6%
2021	423	40	9%
2022	396	27	7%
September 2023	390	52	13%

Sumber : Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah data *turn over* pada karyawan di PT Len Industri, yang dapat dilihat bahwa tingkat presentase *turn over* karyawan di tahun 2023 sampai bulan September ini cukup meningkat signifikan. Oleh karena itu perlu menjadi perhatian perusahaan terkait kepuasan kerja karyawan dengan memantau tingkat *turn over* karyawan, karena respon dari ketidakpuasan kerja diantaranya yaitu keluar dari pekerjaan. Namun tingkat *turn over*

karyawan ini menurut (Novitasari, 2022:306) merujuk pada faktor gaji, usia, hubungan interpersonal, kenaikan jabatan (promosi), kondisi kerja, serta tantangan pekerjaan.

PT Len Industri (Persero) sebagai salah satu perusahaan teknologi informasi dan elektronika tentunya selalu melakukan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan karyawannya, termasuk dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaannya. Berikut adalah data yang diperoleh dari PT Len Industri (Persero) terkait kepuasan karyawan dalam rentang waktu dua tahun terakhir.



Gambar 1.3 Indeks Kepuasan Karyawan PT Len Industri (Persero)

Sumber : Internal Perusahaan (2022)

Dari Gambar 1.3 terkait indeks kepuasan yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) dari tahun 2021 ke 2022 mengalami penurunan yang cukup signifikan dari 70,72% di tahun 2021 dan menjadi 64,14% di tahun 2022 yang artinya mengalami penurunan sampai 6,58 %, maka dari hal tersebut memerlukan evaluasi lebih lanjut terkait penyebab dari menurunnya kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai alasan sosial dan memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi berhubungan dengan variabel-variabel seperti usia, *gender*, lingkungan kerja, pengalaman kerja, keterampilan individu, keterampilan kerja, serta tingkat pendidikan. Selain itu untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan di perusahaan maka dilakukan pra survey terkait kepuasan kerja di perusahaan

TABEL 1.2 PRA SURVEY KEPUASAN KERJA DI PT LEN INDUSTRI
(PERSERO)

No	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Kenyamanan kondisi dan prasarana untuk bekerja ditempat bekerja memadai	28	93%	2	7%
2	Merasa sangat puas dan nyaman dengan pekerjaan saat ini	24	80%	6	20%
3	Hubungan antar karyawan baik	27	90%	3	10%
4	Kesempatan karir di perusahaan sangat besar	15	50%	15	50%
5	Reward dan tunjangan dari perusahaan sepadan dengan kinerja karyawan	12	40%	18	60%

Berdasarkan tabel 1.2 data yang diperoleh dari pra survey di PT Len Industri (Persero) menunjukkan bahwa 30 responden karyawan di PT Len Industri (Persero) rata-rata memiliki kepuasan kerja di perusahaan dengan gap yang cukup jauh antara perasaan puas dengan perasaan tidak puas, namun ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Len ini. Berikut hasil analisis dari tabel pra survey terkait kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) :

1. Sebanyak 28 responden dengan presentase responden sebesar 93% setuju dan menyatakan puas bahwa kenyamanan kondisi dan prasarana untuk bekerja di tempat mereka bekerja itu memadai sehingga indikator ini menunjukkan kepuasan karyawan berdasarkan lingkungan kerja fisiknya
2. Sebanyak 24 responden dengan presentase responden sebesar 80% setuju dan menyatakan puas dan nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, yang artinya terdapat kepuasan bekerja dan pekerjaan yang mereka lakukan membuat mereka merasa nyaman
3. Sebanyak 27 responden dengan presentase responden sebesar 90% setuju dan puas dengan hubungan karyawan di perusahaan
4. Dalam indikator kesempatan karir di perusahaan menunjukkan bahwa responden terbagi merata antara setuju dan tidak setuju yang artinya responden memiliki pandangan yang berbeda terkait kesempatan karir di perusahaan

5. Sebanyak 18 responden dengan presentase responden sebesar 60% merasa tidak puas dengan *reward* dan tunjangan yang diberikan, artinya indikator ini masih menjadi hambatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan bisa diperoleh dari beberapa faktor. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), budaya organisasi serta gaya kepemimpinan dianggap menjadi sebagian penyebab terwujudnya kepuasan kerja karyawan (Gania, 2022). Kepuasan kerja karyawan didorong dan dipengaruhi oleh *Work-Life Balance*, karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat bekerja dengan baik di tempat kerja maupun bekerja di rumah. Keseimbangan kehidupan kerja yang kuat akan selalu meningkatkan produktivitas staf dan juga memungkinkan organisasi menghindari masalah retensi karyawan (Hamid A, Prof. Sunil, Dr Pooja, 2022). Sehingga untuk meninjau pengaruh dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) maka perlu dilakukan pra survey

TABEL 1.3 PRA SURVEY *WORK-LIFE BALANCE* DI PT LEN INDUSTRI (PERSERO)

No	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Tingkat fleksibilitas bekerja sangat fleksibel	12	40%	18	60%
2	Tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang	23	77%	7	23%
3	Terdapat waktu yang memadai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan	23	77%	7	23%
4	Saat bekerja terasa fokus karena tidak memikirkan hal hal diluar pekerjaan	24	80%	6	20%
5	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendorong dan memotivasi untuk semangat bekerja	23	77%	7	23%

Berdasarkan tabel 1.3 data yang diperoleh dari pra survey di PT Len Industri (Persero) menunjukkan bahwa 30 responden karyawan di PT Len Industri (Persero) rata-rata memiliki kepuasan kerja di perusahaan berdasarkan *work-life balance* dengan gap yang cukup jauh antara perasaan puas dengan perasaan tidak puas. Berikut hasil analisis dari tabel pra survey terkait kepuasan terhadap *work-life balance* di PT Len Industri (Persero) :

1. Sebanyak 18 responden dengan presentase 60% tidak setuju bahwa mereka merasakan ke fleksibelitasan dalam bekerja, artinya mereka masih merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaan yang tidak fleksibel
2. Sebanyak 23 responden dengan presentase 77% setuju bahwa mereka merasakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
3. Sebanyak 23 responden dengan presentase 77% setuju bahwa terdapat waktu yang memadai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan.
4. Sebanyak 24 responden dengan presentase 80% setuju bahwa mereka selalu merasa fokus saat bekerja tanpa memikirkan hal-hal diluar pekerjaan.
5. Sebanyak 23 responden dengan presentase 77% setuju bahwa aktivitas dalam kehidupan pribadinya memotivasi untuk semangat bekerja.

Selain *work-life balance* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ialah aspek *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan faktor special yang butuh diberikan perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja (Majid et al, 2020).

TABEL 1.4 PRA SURVEY *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT LEN INDUSTRI (PERSERO)

No	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Merasa bangga,bersemangat dan antusias terhadap pekerjaan anda	26	87%	4	13%
2	Memberikan usaha terbaik untuk perusahaan	27	90%	3	10%
3	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	26	87%	4	13%

(bersambung)

(sambungan)

No	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
4	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan	20	67%	10	33%
5	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	23	77%	7	23%

Berdasarkan tabel 1.4 data yang diperoleh dari pra survey di PT Len Industri (Persero) menunjukkan bahwa 30 responden karyawan di PT Len Industri (Persero) rata-rata memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan dengan gap yang cukup jauh antara pernyataan setuju dengan pernyataan tidak setuju terkait *engage* terhadap perusahaan Berikut hasil analisis dari tabel pra survey terkait *Employee Engagement* di PT Len Industri (Persero) :

1. Sebanyak 26 responden dengan presentase 87% menyatakan bahwa mereka merasa bangga, bersemangat dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka.
2. Sebanyak 27 responden dengan presentase 90% menyatakan bahwa mereka memberikan usaha terbaik untuk perusahaan
3. Sebanyak 26 responden dengan presentase 87% menyatakan bahwa mereka senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan
4. Sebanyak 20 responden dengan presentase 67% menyatakan bahwa mereka memberikan ide/gagasan mereka untuk kemajuan perusahaan
5. Sebanyak 23 responden dengan presentase 77% menyatakan bahwa mereka merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Employee engagement memberikan dampak dan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin karyawan merasa *engaged* atau terikat di lingkungan kerja mereka maka diharapkan tingkat partisipasi mereka juga tinggi dan mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka (Jaiswal, 2017). Ketika karyawan *engaged*, mereka akan memiliki suatu kesadaran perannya sehingga dapat memberikan seluruh kemampuan terbaiknya (Rachman & Dewanto, 2016). Menurut Rachman & Dewanto (2016) pembahasan *employee engagement* pada bidang sumber daya manusia di Indonesia masih terbilang sedikit, ini dapat dilihat dari sedikitnya penelitian yang menyinggung perihal *employee engagement*.

Uraian fenomena di atas menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja di PT Len Industri (Persero).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan di PT Len Industri (Persero) ?
- b. Bagaimana penerapan dan kondisi *Work-Life Balance* pada karyawan di PT Len Industri (Persero) ?
- c. Bagaimana kondisi *Employee Engagement* pada karyawan di PT Len Industri (Persero) ?
- d. Bagaimana pengaruh dari *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* secara parsial ataupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero) ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan karyawan di PT Len Industri (Persero)
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis terkait penerapan dan kondisi *Work-Life Balance* pada karyawan di PT Len Industri (Persero)
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar *Employee Engagement* pada karyawan di PT Len Industri (Persero)
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis terkait pengaruh dari *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* secara parsial ataupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Len Industri (Persero)

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap teori dan literatur terkait mengenai *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian dapat memperkaya pemahaman tentang keterhubungan antara variabel-variabel ini dan memungkinkan perkembangan teori yang lebih komprehensif.
2. Penelitian ini dapat membantu dalam menguji keabsahan dan relevansi teori-teori terkait *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement*. Dengan demikian,

penelitian ini dapat memperkuat atau bahkan memperbaiki teori-teori yang telah ada.

1.5.2 Aspek Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada perusahaan tentang pentingnya memperhatikan *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini dapat mendorong pengembangan kebijakan dan praktik baru atau perubahan pada praktik yang sudah ada.
2. Dengan memperhatikan *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement*, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka dan merasa terlibat dalam tugas-tugas organisasi cenderung lebih loyal dan produktif.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Nama Perusahaan : PT Len Industri (Persero)
Alamat : Jl. Soekarno Hatta 442 Bandung, Jawa Barat, Indonesia
Objek Penelitian : Karyawan PT Len Industri (Persero)
Waktu Penelitian : Oktober 2023 - Desember 2023

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara umum mengenai penelitian yang dilakukan yaitu terkait objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian ini meliputi teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), *work-life balance*, *employee engagement*, dan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan terkait metode yang digunakan pada penelitian, operasional variabel, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, populasi, teknik pengambilan

sampel, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian dengan menyajikan hasil pengujian berupa pengolahan data yang telah dilakukan untuk hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab pembahasan. Kemudian menguraikan saran dari peneliti untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya.