

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada variabel budaya organisasi, *work life balance*, dan kepuasan kerja berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. XYZ di Kota Bandung. Perusahaan PT. XYZ di Kota Bandung mengalami fenomena terjadinya perubahan organisasi yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut mengalami fluktuasi penurunan. Fokus penelitian ini yaitu untuk melihat kondisi karyawan di perusahaan tersebut sebagai objek penelitian dengan data-data yang akan digunakan pada penelitian ini.

Perusahaan ini berfokus pada strategi pemasaran B2B (*Business to Business*) untuk mendukung pertumbuhan ekonomi digital. Budaya perusahaan yang ditanamkan pada perusahaan ini yaitu dengan menerapkan nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai dasar sikap dan moral yang perlu dimiliki dan ditanamkan oleh seluruh karyawan. Penerapan budaya organisasi yang baik dapat memberikan manfaat sebagai identitas diri PT. XYZ yang akan mempengaruhi perilaku dan sikap para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dan akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penerapan *work life balance* juga sangat relevan dan penting untuk diperhatikan oleh PT. XYZ berdasarkan fenomena perubahan organisasi yang terjadi pada perusahaan tersebut agar karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja secara profesional yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan terjadinya peristiwa fenomena tersebut, maka akan memperkuat argumen terutama pada karyawan di PT. XYZ sebagai objek penelitian dengan variabel-variabel yang akan di bahas pada penelitian yang akan dibahas oleh penulis.

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. XYZ di Kota Bandung merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang didirikan pada tanggal 6 Juli 1965 sesuai dengan PP No. 30 dengan tujuan untuk membangun ekonomi nasional sesuai dengan ekonomi terpimpin dengan mengutamakan kebutuhan rakyat dan ketenteraman rakyat. PT. XYZ bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) seperti layanan jaringan telepon, layanan televisi berbayar, dan layanan lainnya. Pada tahun 2023 PT. XYZ mulai berfokus pada segmen pemasaran B2B (*Business to Business*) dengan tujuan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia. Pemasaran B2B ini berfokus untuk membantu para pemilik usaha yang bergerak di bidang industri dan di bidang bisnis seperti para pedagang kecil atau UMKM yang telah memiliki *evidence* usaha atau sudah memiliki SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan), hingga ke perusahaan besar.

Adapun beberapa produk dari PT. XYZ, diantaranya yaitu:

1. Layanan internet berbasis HIS (*High Speed Internet*)
2. Layanan OCA (*Omni Communication Assistant*)
3. Layanan pijar yang memiliki konektivitas ke LMS (*Learning Management System*).

Sebagai perusahaan BUMN tentunya PT. XYZ memiliki budaya organisasi dengan menerapkan nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). AKHLAK merupakan singkatan dari:

1. Amanah:

Memiliki makna memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Karyawan diharapkan mampu memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dalam hal memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.

2. Kompeten:

Memiliki makna terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Karyawan harus belajar dan mengembangkan kapabilitas, seperti meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu pegawai lain untuk belajar dan juga menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

3. Harmonis:

Memiliki makna saling peduli dan menghargai perbedaan. Karyawan dituntut untuk saling peduli dan menghargai perbedaan seperti: menghargai setiap pegawai apa pun latar belakangnya, suka menolong pegawai lain yang sedang kesulitan, membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4. Loyal:

Memiliki makna berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara. Karyawan dituntut untuk menjaga nama baik antar karyawan, BUMN, dan negara. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hakim dan etika.

5. Adaptif:

Memiliki makna terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Karyawan diharapkan bisa menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus- menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, dan bertindak proaktif

6. Kolaboratif:

Memiliki makna membangun kerja sama yang sinergis. Karyawan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

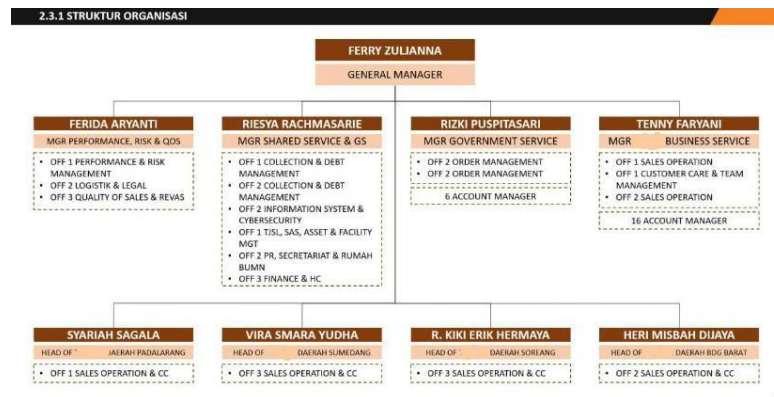
1.1.2 Visi & Misi Perusahaan

Visi : Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat.

Misi :

1. Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat.
2. Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa.
3. Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik.

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. XYZ

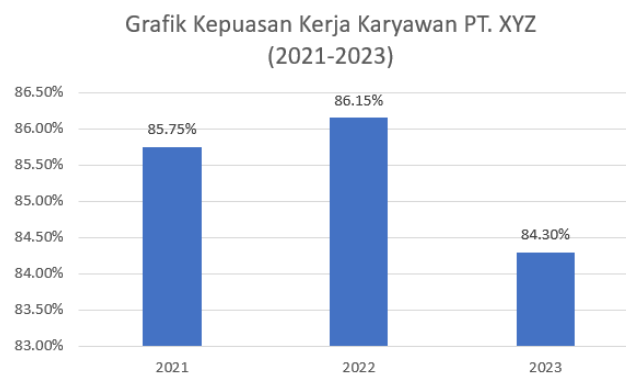
Sumber: Data Internal PT. XYZ, 2024

1.2 Latar Belakang Penelitian

Menurut Halisa (2020) sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu peran penting untuk mendukung proses alur suatu perusahaan. Selain itu menurut Hartini et al., (2021) perusahaan yang berkembang tentu dibantu oleh sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai keterampilan yang baik, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya didukung oleh sumber daya modal dan finansial, tetapi keberadaan SDM juga termasuk faktor utama yang perlu diperhatikan. Untuk mampu bersaing dan selalu berkembang, maka perusahaan perlu berupaya untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mampu memperoleh sumber daya manusia yang handal dan berkompeten untuk mendorong keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, peranan Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan tersebut agar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Menurut Suciani et al., (2022) Salah satu modal terpenting agar sumber daya manusia dapat berkembang yaitu melalui kepuasan kerja karyawan, karena apabila kebutuhan para karyawan tidak bisa dipenuhi, maka karyawan akan merasa kurang puas, kurang dihargai, dan merasa tidak dapat berkembang dengan segala potensi yang dimilikinya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan agar para karyawan mendapatkan rasa nyaman selama bekerja.

Menurut Tumanggor (2020:162) kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan mengenai terhadap apa yang dia rasakan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Niam et al., (2019) kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu perasaan berupa rasa puas yang biasa dinikmati oleh karyawan ketika sedang bekerja seperti memperoleh pujian, hasil kerja yang bagus, penempatan, dan perlakuan yang baik. Menurut Ramadhan & Nugroho (2024) Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi perusahaan khususnya pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, karena apabila karyawan memiliki rasa puas pada pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memaksimalkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Menurut Yusda et al., (2022) bentuk kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap positif atau negatif yang ada pada diri karyawan tersebut, selain itu kepuasan kerja karyawan juga bersifat dinamis atau sewaktu-waktu dapat berubah sehingga pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, oleh karena itu penting manajemen perusahaan untuk selalu memperhatikan agar karyawan selalu merasa puas.

Penilaian kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Kota Bandung biasa dilakukan setiap tahun. Adapun data kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Kota Bandung dari tahun 2021-2023 di sajikan pada gambar berikut:



Gambar 1.2 Grafik Kepuasan Kerja

Sumber: Data HRD PT. XYZ, 2023

Berdasarkan data tersebut, kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ Kota Bandung mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021 karyawan memiliki kepuasan kerja dengan nilai index sebesar 85.75%. Kemudian pada tahun 2022 terdapat kenaikan

kepuasan kerja karyawan menjadi 86.15%. Kemudian pada tahun 2023 terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan terendah sebesar 1.85% menjadi 84.30%.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan HRD di PT. XYZ Kota Bandung pada tanggal 17 Oktober 2024, bahwa pada terjadi fluktuasi kepuasan kerja dari tahun ke tahun. Pada akhir tahun 2023 karyawan cenderung kurang merasa puas selama bekerja dikarenakan pada saat itu PT.XYZ Kota Bandung sedang mengalami perubahan organisasi, yang di mana PT. XYZ cabang Bandung Barat bergabung pada PT. XYZ Kota Bandung. Peristiwa itu membuat PT. XYZ Kota Bandung mengalami penambahan jumlah karyawan, sehingga mengalami perubahan *index* pada kepuasan kerja karyawan. Namun pada tahun 2024 terjadi pengurangan karyawan untuk disebarkan kembali ke berbagai cabang.

Untuk memperkuat informasi dan mengetahui aspek-aspek apa saja yang masih mengakibatkan terjadinya fluktuasi kepuasan kerja karyawan pada tahun ini di perusahaan tersebut, maka penulis melakukan pra-survei kepada 30 karyawan di PT. XYZ Kota Bandung untuk mengetahui alasan terjadinya penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Tabel 1.1 Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
1	Saya merasa puas karena pekerjaan saya sekarang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	5	16,7%	25	83,3%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	27	90%	3	10%
3	Saya sering mendapatkan bonus yang ditawarkan oleh perusahaan.	2	6,7%	28	93,3%
4	Saya merasa puas karena atasan selalu menghargai ide dan masukan dari saya	4	13,3%	26	86,7%
5	Saya merasa puas mempunyai hubungan dengan rekan kerja karena saling mendukung	29	96,7%	1	3,3%

Sumber: Data Pra-Survei Kepuasan Kerja, 2024

Berdasarkan dari hasil pra-survei kuesioner terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ di Kota Bandung dengan jumlah responden 30 orang, terdapat beberapa karyawan yang masih merasa tidak puas dalam bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan tabel pra-survei tersebut karyawan rata-rata masih memiliki ketidakpuasan dalam pekerjaan yang dikerjakan saat ini dikarenakan tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki dengan hasil persentase 83,3% (merasa tidak puas), lalu karyawan kurang untuk mendapatkan bonus yang ditawarkan oleh perusahaan dengan hasil persentase 93,3% (merasa tidak puas), dan karyawan juga merasa tidak puas karena atasan kurang menghargai ide atau masukan dari karyawan dengan hasil persentase 86,7% (merasa tidak puas).

Hasil pra-survei tersebut diperkuat berdasarkan beberapa sumber yang ditemukan di antaranya yaitu, menurut Sutrisno dalam (Nurpratama & Yudianto, 2022) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan seperti penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya, mendapatkan imbalan jasa dengan adil, dan mendapatkan peralatan yang menunjang. Selain itu menurut Thanan et al., (2021) pemberian penghargaan bonus dan insentif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja atas kontribusi yang sudah diberikan oleh para karyawan. Menurut Arkadius et al., (2023) juga mengemukakan bahwa perilaku atasan juga merupakan penentuan utama dari kepuasan. Selain itu, hasil pra-survei juga diperkuat oleh wawancara dengan HRD pada tanggal 17 Oktober 2024 yang menyatakan bahwa terjadinya penurunan kepuasan kerja juga disebabkan oleh fenomena perubahan transformasi organisasi yang berdampak pada budaya organisasi dan *work-life balance* khususnya pada karyawan PT. XYZ di Kota Bandung.

Menurut Irfan (2022) kepuasan kerja karyawan akan selalu berkembang apabila mempunyai budaya organisasi yang baik dan jelas. Perusahaan dengan budaya organisasi yang baik, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara langsung akan menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Hal senada disampaikan oleh Damayanti & Ismiyati (2020) bahwa budaya organisasi akan berdampak pada perilaku seorang karyawan dalam organisasi, termasuk berkaitan pada sikap dan kepuasan kerjanya. Menurut Duha &

Dakhi (2024) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat secara fisik dan psikologis terhadap sejauh mana karyawan dapat terintegrasi dengan pekerjaannya, dan budaya organisasi merupakan salah satu sarana untuk bisa menghasilkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Menurut Herianto & Azhari (2021) budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada karyawan untuk bisa berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan para karyawan akan berpengaruh terhadap timbulnya kepuasan kerja dan akan mendorong para karyawan untuk bisa bekerja lebih baik dan bisa bertahan pada satu perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Asrunputri et al., (2020) Budaya organisasi merupakan suatu hal yang penting dan harus selalu diperhatikan oleh suatu perusahaan, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi cara para karyawan berperilaku dan berpikir. Selain itu menurut Yudo, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma atau kebiasaan yang dilakukan suatu organisasi dan diakui sebagai kiblat anggotanya. Menurut Nur & Dinsar, (2022) budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya dan akan membantu mencapai tujuan suatu perusahaan. Karyawan yang dapat memberikan dukungan dan kontribusi terbaik akan berdampak pada pengembangan suatu organisasi (Winarno et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. XYZ di Kota Bandung pada tanggal 17 Oktober 2024, budaya yang biasa diterapkan pada perusahaan tersebut adalah budaya AKHLAK. Perusahaan selalu menghimbau agar para karyawan selalu bisa konsisten untuk menanamkan nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) selama bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, HRD menyebutkan bahwa untuk mendukung penerapan budaya organisasi, biasanya perusahaan tersebut melakukan kegiatan-kegiatan pendukung untuk memperkuat budaya organisasi di tempat kerja, seperti mengadakan kajian, kunjungan ke panti asuhan, mengadakan kegiatan berbagi takjil, mengadakan pekan olahraga Bandung, dll. Namun, HRD memperjelas juga bahwa semenjak terjadinya perubahan organisasi dikarenakan adanya penggabungan cabang dan pemecahan kembali karyawan ke wilayah-wilayah

tertentu, hal itu membuat kegiatan pendukung budaya organisasi PT. XYZ di Kota Bandung belum konsisten untuk dijalankan kembali sampai saat ini.

Untuk memperkuat fenomena budaya organisasi, maka penulis mengadakan pra-survei mengenai persepsi budaya organisasi di PT. XYZ yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Pra-Survei Persepsi Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
1	Saya selalu memiliki kesadaran diri untuk datang tepat waktu setiap bekerja.	29	96,7%	1	3,3%
2	Saya selalu bekerja dengan ambisius meskipun dihadapkan dengan tantangan yang sulit untuk berhasil mencapai tujuan.	4	13,3%	26	86,7%
3	Saya menghargai adanya perbedaan pendapat dan cara pandang antar rekan kerja lainnya	28	93,3%	2	6,7%
4	Saya selalu fokus setiap menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja.	3	10%	27	90%
5	Saya selalu puas terhadap kegiatan pendukung yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan hubungan kolaborasi antar rekan kerja.	3	10%	27	90%

Sumber: Data Pra-Survei Budaya Organisasi, 2024

Berdasarkan dari hasil pra-survei mengenai persepsi budaya organisasi di PT. XYZ, terdapat beberapa aspek yang menggambarkan bahwa karyawan merasa budaya organisasi di perusahaan tersebut masih kurang, di antaranya yaitu karyawan kurang ambisius selama bekerja ketika dihadapkan dengan tantangan yang sulit dengan hasil persentase 86,7%. Selain itu terdapat beberapa karyawan kurang fokus setiap menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja dengan hasil persentase 90%, dan terdapat beberapa karyawan kurang puas terhadap kegiatan

pendukung yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan hubungan kolaborasi antar rekan kerja dengan hasil persentase 90%. Hasil pra-survei tersebut diperkuat dengan hasil wawancara oleh HRD pada tanggal 25 Januari bahwa penilaian kepuasan kerja pada perusahaan tersebut salah satunya dapat dilihat dari hasil penerapan budaya organisasi yang ada pada PT. XYZ di Kota Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dan hasil pra-survei tersebut maka sangat relevan dengan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain dari budaya organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *work-life balance* seperti yang disampaikan oleh Atthohiri & Wijayati, (2021) pada penelitiannya bahwa *work-life balance* yang baik akan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini akan berpengaruh untuk mendukung meningkatnya kepuasan kerja para karyawan di suatu organisasi. *Work-life balance* cenderung berupa kegiatan sehat yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan, timbulnya kepuasan dapat tercapai apabila perusahaan dapat memberikan dukungan *work-life balance* yang baik Pitoyo & Handayani, (2022). Menurut Putra et al., (2022) apabila perusahaan dapat mengelola *work-life balance* dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan timbul dari diri seorang karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Kurniawan et al., (2024) penerapan *work life balance* yang diterapkan oleh perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung akan berdampak positif terhadap hal-hal baik di perusahaan tersebut.

Menurut Tumbelaka et al., (2021) *work-life balance* merupakan suatu konsep yang menggambarkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupannya di tempat kerja dengan kehidupan pribadinya. Selain itu menurut Ramadhan et al., (2020) *work-life balance* adalah suatu keadaan yang menjelaskan bagaimana keadaan seseorang bisa mendapatkan keseimbangan waktu dengan keluarga dan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan HRD PT. XYZ di Kota Bandung pada tanggal 17 Oktober 2024, program *work-life balance* yang biasa dilakukan di

perusahaan tersebut yaitu adanya kebijakan WFH (*Work From Home*) pada waktu tertentu. HRD juga menjelaskan dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan dapat membantu para karyawan untuk bisa mengatur waktu dengan baik antara menyelesaikan pekerjaan dengan menyelesaikan urusan kehidupan pribadi di rumah. Untuk mengetahui keadaan *work-life balance* pada PT. XYZ di Kota Bandung, penulis melakukan pra-survei kuesioner yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Pra-Survei *Work-Life Balance*

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
1	Jadwal jam kerja saya masih memungkinkan untuk memiliki waktu luang dengan keluarga.	28	93,3%	2	6,7%
2	Masalah pribadi saya tidak mengganggu saya ketika bekerja.	4	13,3%	26	86,7%
3	Saya merasa puas karena pengalaman kerja saya dapat bermanfaat di kehidupan lainnya.	29	96,7%	1	3,3%
4	Saya merasa puas dengan fasilitas pendukung <i>work-life balance</i> di tempat kerja.	4	13,3%	26	86,7%
5	Kegiatan yang saya lakukan di luar jam pekerjaan dapat membantu menambah semangat saya untuk bekerja.	30	100%	0	0%

Sumber: Data Pra-Survei Work-Life Balance, 2024

Berdasarkan dari hasil pra-survei kuesioner terhadap persepsi *work-life balance* yang telah disebarkan kepada 30 orang karyawan di PT. XYZ, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa aspek yang menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* di perusahaan tersebut masih kurang, di antaranya yaitu karyawan kurang puas dengan fasilitas pendukung *work-life balance* di tempat kerja dengan hasil persentase 86,7% dan rata-rata karyawan sering merasa terganggu ketika sedang menghadapi masalah saat bekerja dengan hasil persentase 86,7%. Hasil pra-survei tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan HRD PT. XYZ di Kota Bandung

pada tanggal 24 Januari 2025 bahwa penilaian kepuasan kerja pada perusahaan tersebut salah satunya dapat dilihat dari hasil penerapan *work-life balance* yang ada pada PT. XYZ di Kota Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dan hasil pra-survei tersebut maka sangat relevan dengan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei terdapat beberapa *research gap* yang menandakan topik penelitian pengaruh budaya organisasi dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja sangat penting dibandingkan dengan variabel lain. Menurut Yudo, (2021) kepuasan kerja didukung dengan penerapan budaya organisasi yang baik. Kajian yang menandakan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di paparkan berdasarkan hasil penelitian oleh Tanamal et al., (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indo Muro Kencana dan penelitian yang dilakukan oleh Yusda et al., (2022) didapati hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hypermart Lampung. Selain itu adanya keseimbangan *work-life balance* juga mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan secara maksimal (Millenia & Masman, 2024). Kajian yang menandakan *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat di paparkan oleh Ramadhan et al., (2020) bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sarana Sukses. Selain itu penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020) juga memperoleh hasil *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan di PT. XYZ Kota Bandung).” Penelitian ini akan membantu penulis untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang dilakukan oleh PT. XYZ dan mementingkan *work-life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Pada penelitian ini, untuk memperjelas fokus penelitian maka peneliti menyusun pertanyaan untuk rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi penerapan budaya organisasi pada PT. XYZ di Kota Bandung?
2. Bagaimana kondisi penerapan *work-life balance* pada PT. XYZ di Kota Bandung?
3. Bagaimana kondisi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ di Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ di Kota Bandung?
5. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ di Kota Bandung?
6. Bagaimana perbedaan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan pada PT. XYZ di Kota Bandung?
7. Bagaimana perbedaan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan pada PT. XYZ di Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian didapatkan tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui kondisi penerapan budaya organisasi pada karyawan PT. XYZ di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kondisi penerapan *work-life balance* pada karyawan PT. XYZ di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui kondisi tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ di Kota Bandung.

6. Untuk mengetahui perbedaan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. XYZ di Kota Bandung pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui perbedaan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. XYZ di Kota Bandung pada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini memiliki manfaat yang akan diperoleh dari dua aspek, yaitu aspek praktis dan aspek akademis. Adapun manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Aspek Praktis:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, yaitu PT. XYZ untuk selalu meningkatkan budaya organisasi dan selalu menanamkan *work-life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian empiris yang relevan dan memberikan ide atau solusi tambahan untuk perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan-perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia dengan lebih mengutamakan dan memperhatikan kondisi budaya organisasi, *work life balance*, dan kepuasan kerja yang dapat berguna untuk meningkatkan efektivitas kerja para karyawan dan mempermudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Aspek Akademis:

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi masyarakat umum yang tertarik untuk melakukan penelitian pada topik tersebut khususnya untuk memahami pentingnya memiliki budaya organisasi pada suatu perusahaan dan menanamkan *work-life balance* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab 1 sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasional Variabel, Populasi dan Sampel (uraian kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan Kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pernyataan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.