

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)

PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT), yang berkantor pusat di Jl. James Simandjuntak No. 1 Bontang 75313 Kalimantan Timur, Indonesia adalah salah satu produsen pupuk urea terbesar di Asia. Perusahaan yang berdiri pada tanggal 7 Desember 1977 ini diawali dari rencana pembangunan pabrik pupuk terapung yang dikelola oleh Pertamina, namun berdasarkan Keputusan Presiden No. 43 tahun 1975 dan Keputusan Presiden No. 39 tahun 1976 pengelolaannya diserahkan kepada Departemen Perindustrian. Pada Tahun 2012 PKT menjadi bagian dari PT Pupuk Indonesia (Persero). Dalam kapasitas produksinya, saat ini PKT memiliki 13 Pabrik yang terdiri dari 5 pabrik Amoniak dengan kapasitas 2,74 juta ton/tahun, 5 pabrik Urea dengan kapasitas 3,43 juta ton/tahun, dan 3 pabrik NPK dengan kapasitas 300 ribu ton/tahun. Fasilitas pendukung lainnya yang dimiliki oleh PKT mencakup *Boiler* Batu Bara dengan kapasitas 560ton steam/jam, fasilitas penyimpanan berupa 6 Gudang dengan kapasitas 315 ribu ton, 6 Dermaga dengan kapasitas 156 ribu DWT, 3 Tangki penyimpanan Amoniak berkapasitas 102 ton, serta Laboratorium yang terakreditasi ISO/ICE 17025:2017

Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PKT memiliki komitmen untuk memberikan hasil terbaik demi mendukung produksi pupuk nasional. Fokus Utama PKT adalah mengelola produksi dan perdagangan Pupuk Urea, Amoniak, dan Pupuk NPK baik domestik maupun internasional. Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, PKT juga mengolah bahan mentah tertentu menjadi produk pokok seperti pupuk, petrokimia, agrokimia, agroindustri, dan bahan kimia lainnya. Selain memproduksi pupuk dan amoniak, PKT juga memproduksi utilitas pabrik seperti steam, listrik, dan air demineralisasi untuk memenuhi kebutuhan industri Perusahaan. Pada sektor jasa, perusahaan menyediakan layanan riset, pengembangan produk, perawatan pabrik, dan solusi pertanian cerdas (*smart farming*) melalui program implementasi PreciPalm.

PKT terus mengembangkan bisnisnya dengan mengedepankan inovasi dan keberlanjutan, sambil tetap berpegang pada komitmennya untuk mendukung produksi pupuk nasional. Perusahaan tidak hanya fokus pada produksi dan

perdagangan, tetapi juga aktif dalam pengembangan solusi pertanian modern untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas sektor pertanian

1.1.2 Visi dan Misi PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)

PKT sebagai sebuah perusahaan memiliki visi misi, yaitu,

a) Visi PKT

Menjadi Perusahaan kelas dunia yang memberikan solusi inovatif dan berdaya saing di bidang agribisnis dan kimia untuk masa depan yang berkesinambungan

b) Misi PKT

- 1) Menjalankan bisnis di bidang solusi agrikultur, kimia, dan jasa pelayanan pabrik yang berdaya saing tinggi.
- 2) Mengoptimalkan Nilai Perusahaan melalui bisnis inti dan pengembangan bisnis baru dengan ekspansi global dan mengoptimalkan *circular economy* yang dapat memberikan nilai tambah dan meningkatkan pendapatan.
- 3) Mendukung program ketahanan dan kedaulatan pangan nasional dengan menerapkan konsep *Sustainability Agri-Culture*.
- 4) Mengoptimalkan utilisasi Sumber Daya di lingkungan sekitar maupun pasar global yang didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berwawasan internasional dengan menerapkan teknologi terdepan.
- 5) Memberikan manfaat yang optimum bagi Pemegang Saham, karyawan dan masyarakat global serta peduli pada lingkungan.

1.1.3 Produk PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)

PKT memiliki produk Produk pupuk majemuk NPK yang diproduksi, terdiri dari dua jenis, yaitu NPK *Simple blending* dan NPK *Fusion*. Total Produksi pertahun yaitu 3,43 Juta Ton/pertahun, dengan 46% Kandungan Nitrogen, dan 5 Pabrik Produksi.

a) Urea

Pupuk urea mempunyai kandungan nitrogen (N) 46%, terbuat dari reaksi antara amoniak (NH₃) dengan karbon dioksida (CO₂) dalam suatu proses kimia menjadi urea padat, berbentuk prill, memiliki ukuran 1-3,35 mm, dan granul berukuran 2-4,74 mm. Pupuk Urea digunakan sebagai sumber

nitrogen bagi tanaman, meningkatkan pertumbuhan dan hasil panen. Pupuk urea non subsidi PKT berwarna putih dipasarkan dan dijual dengan merek dagang Daun Buah dan Nitrea (single branding urea non subsidi), sedangkan urea bersubsidi berwarna pink dipasarkan dengan logo Pupuk Indonesia *Holding Company*.

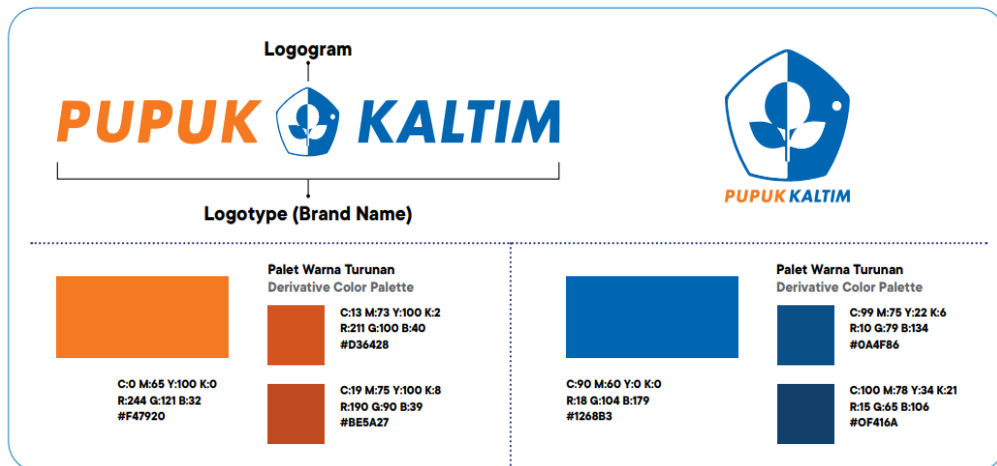
b) Amoniak

Amoniak digunakan sebagai bahan baku utama dalam industri kimia. Dibuat dengan bahan baku gas bumi melalui proses Haber-Bosch. Produksi Amoniak PKT dipasarkan dengan kemurnian 99,5% dan campuran maksimal air 0,5%, dalam bentuk cair dengan suhu -33 derajat Celsius. Memiliki karakteristik tidak berwarna, merupakan gas beracun, dan tidak mudah larut dalam air.

c) NPK

Produk pupuk majemuk NPK dari PKT yang mengandung nitrogen (N), fosfor (P), dan kalium (K) terdiri dari dua jenis, yaitu NPK *Simple blending* dan NPK *Fusion*. yang dibuat dalam berbagai komposisi, sesuai kebutuhan tanaman dan jenis tanah. Jenis pupuk ini mengandung tiga unsur hara makro yang sangat dibutuhkan oleh tanaman. Bahan baku NPK berupa urea, DAP (Diammonium Phosphate)/RP (Rock Phosphate), KCl (Kalium Klorida), dan bahan-bahan lain berupa mikronutrien berkualitas tinggi. Pupuk NPK subsidi dipasarkan dan dijual dengan merek dagang NPK Phonska Pupuk Indonesia *Holding Company*, sedangkan untuk sektor non subsidi dijual dengan merek dagang NPK Pelangi.

1.1.4 Logo PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)



Gambar 1. 1 Logo Pupuk Kaltim
Source: Annual Report 2023 Pupuk Kaltim

Berikut ini merupakan arti dari logo pupuk kaltim:

Logogram: Merupakan bentuk penyederhanaan dari logo sebelumnya. Logo terdiri atas bentuk:

- Segi Lima melambangkan Pancasila, merupakan landasan idiil Perusahaan.
- Daun dan buah melambangkan kesuburan dan kemakmuran.
- Lingkar putih kecil adalah letak lokasi Bontang dekat khatulistiwa.
- Warna biru lambang keluasan Nusantara.

Logotype (Brand Name): Brand name merupakan identitas penulisan nama perusahaan atau merek dagang dengan pengolahan huruf sebagai ciri khususnya dan beberapa ketentuan lainnya. Brand name merupakan stilasi huruf Futura MD, Italic. Karakter huruf Futura terlihat simpel sehingga berkesan lebih modern, dinamis, terbuka dan responsif. Brand name harus selalu menyertakan logo dengan posisi rata tengah di antara 2 kata.

- Jingga Melambangkan semangat kreativitas yang membangun dan sikap profesional dalam mencapai kesuksesan usaha.
- Biru Melambangkan keluasan wawasan nusantara dan semangat integritas untuk membangun bersama serta kebijaksanaan dalam memanfaatkan sumber daya alam.

1.1.5 Struktur Organisasi PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)

Berikut ini merupakan Struktur Organisasi PT Pupuk Kalimantan Timur:

- 1) **Direktur Utama**, PKT dipimpin oleh Direktur Utama yang memiliki tanggung jawab penuh atas perusahaan, menetapkan kebijakan dan strategi perusahaan secara keseluruhan, serta mengkoordinasikan seluruh direktur untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Utama dibantu oleh:

- 2) **Direktur Operasi dan Produksi**, bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional dan produksi, memastikan target produksi tercapai dengan efisien, serta mengawasi proses produksi dan fasilitas, serta mengembangkan strategi peningkatan produktivitas.
- 3) **Direktur Keuangan dan Umum**, mengelola seluruh aspek keuangan perusahaan, menyusun strategi keuangan anggaran, mengawasi pengelolaan aset perusahaan, serta bertanggung jawab atas laporan keuangan perusahaan.

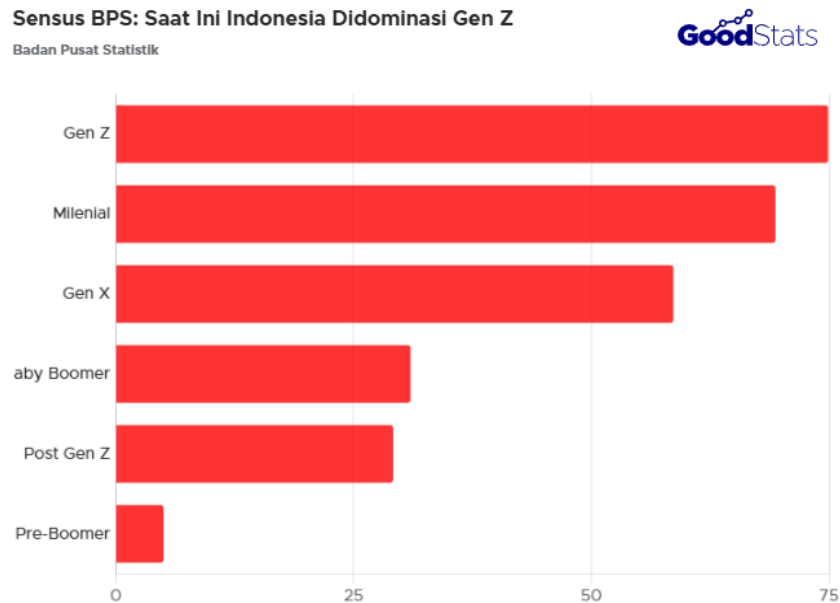
Pada Level *Senior Vice President* (SVP) terdapat beberapa posisi seperti:

- 4) **SVP Teknologi**, bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola infrastruktur teknologi, memastikan keunggulan sistem teknologi produksi, dan mengawasi inovasi ataupun implementasi teknologi baru
- 5) **SVP Sumber Daya Manusia**, bertanggung jawab untuk mengelola seluruh aspek SDM Perusahaan, mengembangkan strategi *recruitment* dan pengembangan karyawan, mengelola sistem kompensasi dan benefit, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.
- 6) **SVP Umum**, fokus pada pengelolaan urusan umum perusahaan, mengawasi fasilitas dan aset non-produksi
- 7) **SVP Satuan Pengawasan Intern**, bertugas untuk melakukan audit internal dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi
- 8) **SEVP Business Support**, memiliki peran dalam mendukung pengembangan bisnis Perusahaan dan mengkoordinasikan fungsi pendukung bisnis
- 9) **SVP Administrasi Keuangan**, bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi keuangan dan memastikan keakuratan laporan keuangan

- 10) **SVP Transformasi Bisnis**, bertugas untuk memimpin inisiatif transformasi dan mengembangkan strategi perubahan
- 11) **SVP Sekretaris Perusahaan**, bertugas mengelola hubungan dengan stakeholders dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi
- 12) **SVP Operasi 1 & Operasi 2**, bertanggung jawab mengelola unit produksi yang ditugaskan dan memastikan tercapainya target produksi
- 13) **SVP Pemeliharaan**, berfokus pada pengelolaan pemeliharaan seluruh fasilitas dan pengembangan program *preventive maintenance*
- 14) **SVP SBU Jasa Pelayanan Pabrik**, bertanggung jawab untuk mengelola unit bisnis jasa dan mengembangkan layanan untuk pabrik
Struktur organisasi juga mencakup posisi:
 - 15) **VP**, atau *Vice President* memimpin direktorat atau divisi tertentu dan mengimplementasikan strategi di tingkat divisi
Vice President dibantu oleh:
 - 16) **AVP**, atau *Assistant Vice President* yang berperan dalam membantu mengelola divisi, mengawasi implementasi program, dan memastikan pencapaian target.

1.2 Latar Belakang

Di era modern ini, dinamika dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan, terutama bagi generasi Z. Saat ini Gen Z atau individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012, semakin mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Menurut data statistik Badan Pusat Statistik (BPS) (2023), populasi Gen Z menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, dan menjadi salah satu kelompok terbesar dalam angkatan kerja di Indonesia, sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.2. Gen Z mendominasi dengan jumlah sekitar 27,94% populasi. Hal ini menciptakan tantangan serta peluang baru bagi perusahaan.



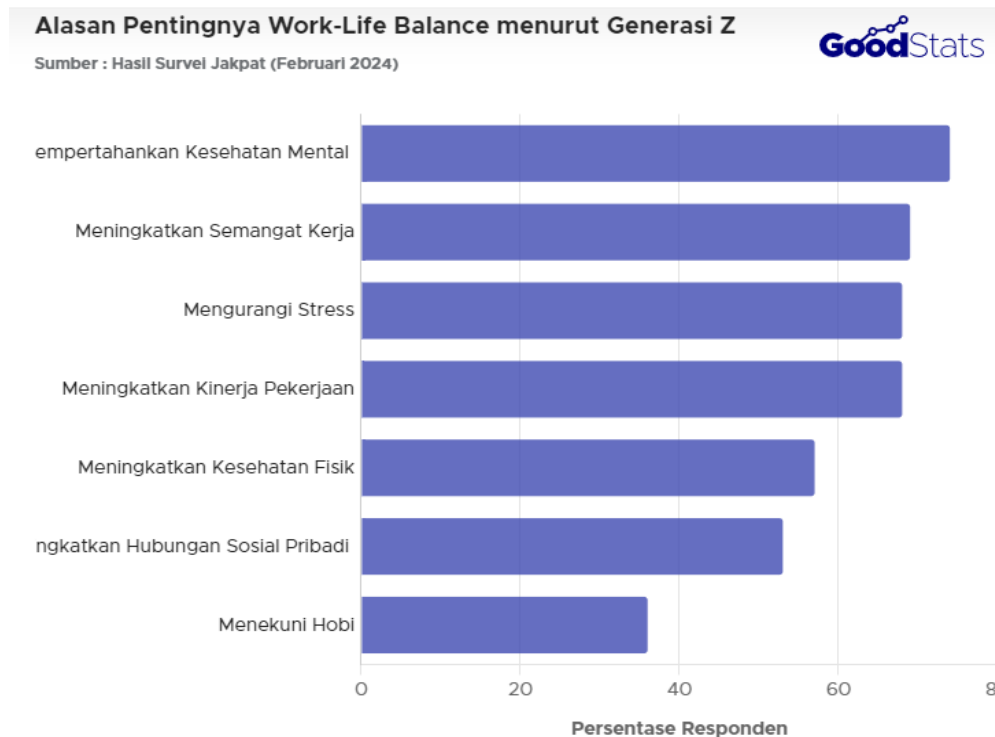
Gambar 1. 2 Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Gen Z

Source: data.goodstats.id

Menurut situs Mum.id (2024) Gen Z atau *digital native* merupakan generasi muda yang tumbuh bersama dengan teknologi. Gen Z terbiasa mengakses informasi digital sejak usia dini dengan sangat mudah, sehingga Gen Z dapat memanfaatkannya dalam berbagai aspek kehidupan seperti pendidikan dan pekerjaan. Kemajuan teknologi digital memungkinkan kita untuk menyelesaikan berbagai tugas ataupun aktivitas secara bersamaan. Hal ini dapat mengasah kemampuan Gen Z dalam menghadapi dunia kerja yang penuh tantangan. Survei yang dilakukan oleh Deloitte pada tahun 2024 mengungkapkan bahwa lebih dari 70% Gen Z memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas Gen Z di tempat kerja, Gen Z menggunakan berbagai aplikasi dan alat digital guna mengatur jadwal, mengelola proyek, serta memperlancar komunikasi dengan rekan dan klien.

Namun, Gen Z dikenal dengan karakteristiknya yang berbeda dalam menjalani kehidupan profesionalnya. Dari gaya komunikasi hingga cara pandang terhadap pekerjaan. Gen Z sering kali dicap oleh generasi senior sebagai generasi yang kurang berdedikasi dan sering mengeluh mengenai kondisi kerja yang tidak mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Aranditio & Arlinta, 2024). Dilihat dari hasil survei menurut GoodStats.id yang dilakukan oleh pada periode 9-12 Februari (2024) mengenai "Alasan mengapa keseimbangan

aktivitas pribadi dan profesional (*work-life balance*) itu penting bagi Gen Z” dan dijawab oleh 655 responden Gen Z yang sedang bekerja maupun yang mempunyai rencana untuk bekerja. 69% Gen Z memilih alasan untuk ”Meningkatkan Semangat Kerja”



Gambar 1. 3 Alasan Pentingnya Work-Life Balance menurut Generasi Z

Source: data.goodstats.id

PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT) menjadi salah satu dari banyak perusahaan besar yang mempekerjakan karyawan dari generasi Z ini. PKT berdiri sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu produsen pupuk urea dan NPK terbesar di Asia dengan komitmen yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, PKT merupakan salah satu perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap *work-life balance*. Berdasarkan riset tim id.prospel pada tahun 2023 disebutkan PKT dikenal memiliki skor *work life balance* yaitu 3.9 dari 5. Dengan jam kerja teratur dan perhatian khusus terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas.

Data terbaru pada tahun 2023 menunjukkan bahwa, jumlah karyawan dalam rentang usia 17-30 tahun di PKT mengalami peningkatan dibandingkan tahun

2022 pada rentang usia 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan 51-56 Tahun. Sementara jumlah karyawan di kelompok usia 51-56 menurun akibat pensiun normal, meninggal dunia dan pergeseran karyawan milenial ke posisi manajerial.

Tabel Jumlah Karyawan Menurut Usia [405-1]

Table of Total Employees by Age [405-1]

Kelompok Usia Age Group	2023			2022			2021		
	Laki-laki Male	Perempuan Female	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	%
Usia 17-30 17-30 years old	237	21	19,75	210	14	16,35	390	43	30,60
Usia 31-40 31-40 years old	624	89	54,59	634	89	52,77	503	62	39,93
Usia 41-50 41-50 years old	211	8	16,77	224	8	16,93	172	6	12,58
Usia 51-59 51-59 years old	110	6	8,88	184	7	13,94	230	9	16,89
Jumlah Total	1.306		100,00	1.370		100,00	1.415		100,00

Gambar 1. 4 Jumlah Karyawan Organik Berdasarkan Rentan Usia

Source: Laporan Keberlanjutan 2023 Pupuk Kaltim

Berdasarkan penjelasan dan informasi mengenai *work-life balance* di PKT sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai *work-life balance* di PKT, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada 8 November 2024. Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey mengenai *work-life balance* di PKT oleh 10 karyawan Gen Z. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1:

Tabel 1. 1 Pra-Kuesioner Terkait Work-life Balance

No	Pertanyaan	Jawaban					
		STS	TS	CS	S	SS	Total
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa harus mengorbankan waktu pribadi.	0	0	2	2	6	10
		0%	0%	20%	20%	60%	100%
2	Digitalisasi telah membantu saya dalam mengelola	0	0	0	5	5	10

	waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0%	0%	0%	50%	50%	100%
3	Saya merasa memiliki kendali penuh atas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	0	0	1	5	4	10
		0%	0%	10%	50%	40%	100%
4	Saya jarang merasa terbebani karena pekerjaan yang harus dibawa pulang ke rumah	0	1	1	6	2	10
		0%	10%	10%	60%	20%	100%
5	Saya memiliki waktu yang cukup untuk bersosialisasi dan beristirahat di luar jam kerja.	0	0	0	5	5	10
		0%	0%	0%	50%	50%	100%

Source: Data Pengolahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa *Work-Life Balance* karyawan Gen Z di PKT cukup terpenuhi. Hal tersebut terlihat dari presentase karyawan Gen Z di PKT umumnya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang terjadwal, dengan 80% responden menyatakan setuju. Mayoritas Responden merasa Digitalisasi telah membantu dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selanjutnya, 90% responden juga menyatakan bahwa responden memiliki kendali penuh atas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, terdapat juga beberapa area yang mendapat penilaian lebih rendah dari karyawan. Misalnya, 20% responden menyatakan masih terbebani akibat pekerjaan yang masih harus dibawa pulang ke rumah. Hal ini menunjukkan masih terdapat ruang perbaikan yang dapat dilakukan oleh PKT

untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi Z secara menyeluruh.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana digitalisasi dapat berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan Gen Z yang semakin mendominasi di PKT. Digitalisasi merupakan salah satu strategi utama bagi PKT untuk meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan, dan produktivitas karyawan. PKT melakukan peningkatan penerapan prinsip *Environmental, Social, Governance* (ESG) dalam proses bisnis. PKT senantiasa mengikuti dan menerapkan perkembangan *industry 4.0* yang menuntut industri pupuk menerapkan teknologi pada setiap proses bisnis khususnya dalam hal digitalisasi pertanian.

PKT telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam transformasi digital, dimulai dari penerapan sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) yang mengintegrasikan berbagai proses bisnis, mulai dari manajemen produksi hingga distribusi. Dengan penggunaan sistem ini PKT dapat mempercepat alur kerja dan mengurangi administrasi manual, sehingga memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis. Adapun dalam konteks layanan digital, PKT menerapkan *procurement* dan portal pelanggan *online*, yang dapat mempercepat proses pengadaan dan membantu memperbaiki hubungan dengan pelanggan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, PKT menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan pasar dan pelanggan. Ini penting, terutama bagi karyawan Gen Z yang lebih terbiasa dengan teknologi dan mengharapkan alat yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tahun 2023 PKT telah mengembangkan Aplikasi *Digital Office* (DOF) untuk memfasilitasi proses komunikasi dan korespondensi antara induk perusahaan dan anak perusahaan. Dengan adanya DOF, karyawan dapat mengakses berbagai informasi dan layanan dengan lebih mudah, membantu karyawan berkomunikasi secara efektif tanpa harus terikat pada lokasi fisik tertentu. PKT juga menerapkan Inisiatif *Smart Production* dan *Smart Distribution* yang merupakan bagian integral dari digitalisasi di PKT. *Smart Production* bertujuan untuk meningkatkan keandalan, produktivitas, dan efisiensi energi, serta memaksimalkan pengolahan limbah menuju industri hijau. Sementara itu, *Smart Distribution* melalui *Distribution Planning and Control System* (DPCS) memastikan produk pupuk

didistribusikan secara efektif ke pelanggan, mendukung keberlanjutan pertanian melalui *Precision Farming*. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk mengatur dan memantau distribusi dengan lebih efisien, sehingga karyawan tidak perlu menghabiskan waktu lebih untuk tugas-tugas administratif yang berulang. Adapun salah satu inovasi yang baru saja di keluarkan oleh PKT di tahun 2023 adalah "*House of Future*" (HoF), sebuah fasilitas pelatihan yang menggunakan teknologi *Virtual Reality* (VR) dan *Operator Training Simulator* (OTS). Inisiatif ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan karyawan kesempatan untuk belajar dalam lingkungan yang bebas tekanan. Dengan demikian, HoF membantu karyawan Gen Z untuk merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Dengan semua transformasi digital ini, tidak hanya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih produktif dan seimbang bagi karyawan.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Digitalisasi di PKT berdasarkan penjelasan dan informasi mengenai Digitalisasi di PKT sebelumnya, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara dengan menggunakan kuesioner pernyataan melalui google form pada 8 November 2024. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut, tanggapan responden kuesioner pra survey mengenai Digitalisasi oleh 10 karyawan Gen Z di PKT, di peroleh data pada tabel 1.2:

Tabel 1. 2 Pra-Kuesioner terkait Digitalisasi di PKT

No	Pertanyaan	Jawaban					
		STS	TS	CS	S	SS	Total
1	Saya sering menggunakan teknologi digital (seperti aplikasi, DOF, atau software) dalam pekerjaan sehari-hari saya	0	0	0	5	5	10
		0%	0%	0%	50%	50%	100%
2	Digitalisasi telah meningkatkan	0	0	1	2	7	10
		0%	0%	10%	20%	70%	100%

	efisiensi kerja saya.						
3	Saya memiliki akses yang memadai terhadap teknologi dan alat digital yang diperlukan untuk pekerjaan saya.	0	0	1	3	6	10
		0%	0%	10%	30%	60%	100%
4	Saya merasa alat digital yang saya gunakan mudah untuk dipahami dan dioperasikan.	0	0	0	5	5	10
		0%	0%	0%	50%	50%	100%
5	Digitalisasi telah mempermudah komunikasi dan kolaborasi dengan rekan kerja saya.	0	0	2	0	8	10
		0%	0%	20%	0%	80%	100%

Source: Data Pengolahan Peneliti (2024)

Berdasarkan table 1.2 dapat diketahui bahwa karyawan Gen Z memiliki tingkat adaptasi yang cukup baik terhadap penggunaan teknologi digital dan digitalisasi juga cukup berpengaruh positif terhadap karyawan Gen Z di PKT. Hal ini terlihat dari 100% responden yang menyatakan sering menggunakan teknologi digital seperti aplikasi dan DOF dalam pekerjaan. Mayoritas karyawan (60%) juga merasa nyaman dalam menggunakan alat digital untuk menyelesaikan pekerjaan, yang menunjukkan tingkat penerimaan yang baik terhadap transformasi digital di lingkungan kerja.

Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Tingkat kepuasan yang relatif rendah (10-20%) terlihat pada aspek digitalisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, hanya sebagian kecil karyawan (10%) yang merasa memiliki akses yang memadai terhadap teknologi dan alat digital yang diperlukan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan teknologi digital dengan ketersediaan dan aksesibilitas yang ada.

80% karyawan merasa digitalisasi telah mempermudah proses ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa tantangan dalam implementasi digitalisasi, manfaatnya dalam memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan sudah dapat dirasakan dengan baik.

Namun, walaupun ada program-program yang mendukung, penting untuk mengetahui apakah inisiatif-inisiatif tersebut betul-betul berdampak positif terhadap keseimbangan aktivitas pribadi dan profesional karyawan Gen Z di PKT. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting yaitu seberapa besar "Pengaruh Digitalisasi Terhadap *Work-Life Balance* Karyawan Generasi Z di PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)".

Meskipun dalam situs Marketeers.com (2025) disebutkan terdapat pendekatan terbaru yang menunjukkan pergeseran dari konsep *Work-Life Balance* (WLB) ke *Work-Life Harmony* (WLH), namun dalam konteks PT Pupuk Kalimantan Timur, penerapan WLH baru mulai dirintis pada tahun 2023 melalui program seperti "*Go Viral n Run*" yang bertujuan mendukung keharmonisan hidup dan kerja karyawan (BontangPost, 2023). Namun demikian, hingga saat ini data yang tersedia mengenai implementasi dan efektivitas *Work-Life Harmony* di PKT masih sangat terbatas. Di sisi lain, penelitian dan dokumentasi mengenai *Work-Life Balance* di PKT telah lebih banyak tersedia, termasuk skor WLB PKT dari hasil riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh id.prospel. Oleh karena itu, penelitian ini tetap difokuskan pada analisis *Work-Life Balance* di PKT, sembari melihat potensi arah perkembangan ke konsep *Work-Life Harmony* di masa mendatang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan tersebut, maka perumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana peran Digitalisasi terhadap Karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur?
- b) Bagaimana *Work-Life Balance* Karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur?
- c) Bagaimana Pengaruh Digitalisasi terhadap *Work-life Balance* Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam Rumusan Masalah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis peran Digitalisasi terhadap Karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis *Work Life Balance* Karyawan Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Digitalisasi terhadap *Work-life Balance* Gen Z di PT Pupuk Kalimantan Timur

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terlibat, seperti yang dinyatakan berikut ini:

1.5.1 Aspek Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai dampak digitalisasi terhadap *work-life balance* karyawan Gen Z di Pupuk Kaltim. Memperluas literatur tentang dampak transformasi digital terhadap kehidupan kerja dan karakteristik dan perilaku kerja Generasi Z.

1.5.2 Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi Perusahaan untuk merancang strategi digitalisasi yang lebih seimbang dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Proposal Tugas Akhir

Sistematika penulisan proposal tugas akhir ini terbagi dalam tiga bab, yang dimana terbagi dalam berbagai pembahasan,

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini, diuraikan mengenai Gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab 2 ini berisikan tentang teori umum hingga khusus yang relevan. Mengutip dari berbagai sumber tertulis yang mendukung penelitian. Adapun beberapa kajian penelitian sebelumnya, untuk melihat penelitian yang

relevan untuk dijadikan sebagai referensi. Dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN PUSTAKA

Pada bab 3 berisikan jenis penelitian, variabel operasional, skala pengukuran, tahapan pengukuran, populasi dan sampel penelitian, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab 4 menyajikan temuan penelitian dan ulasannya yang disusun secara terstruktur sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini terbagi menjadi dua bagian: bagian pertama menyajikan temuan penelitian, dan bagian kedua membahas atau menganalisis temuan tersebut. Dimulai dengan analisis data, dilanjutkan dengan interpretasi dalam bentuk analisis deskriptif, dan diakhiri dengan kesimpulan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 menyajikan kesimpulan yang merangkum jawaban atas pertanyaan penelitian, yang kemudian diikuti dengan saran-saran yang berkaitan dengan implikasi atau manfaat dari penelitian tersebut.