

ABSTRAK

PLN UPT Karawang bertanggung jawab atas pengelolaan aset transmisi listrik di wilayah Karawang, Bekasi, Purwakarta, dan Subang dengan total kapasitas 6.530 MVA dari 60 unit trafo dan melayani 17 konsumen tegangan tinggi. Hingga akhir 2024, unit ini hanya memiliki tingkat pemenuhan tenaga kerja sebesar 95,14%, yang berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih, menurunkan keseimbangan kehidupan kerja, serta meningkatkan risiko kelelahan dan penurunan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, penurunan indeks keterlibatan kerja dari 89,74% pada 2022 menjadi 88,89% pada 2023 serta pencapaian dimensi *Work Condition* dan *Recognition* yang belum optimal mencerminkan potensi lemahnya dukungan dan pengakuan organisasi terhadap karyawan. Penurunan ini mengindikasikan melemahnya kualitas kepemimpinan, supervisi, serta budaya organisasi, yang dapat berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Selain itu, berkurangnya makna pekerjaan bagi karyawan serta memburuknya kondisi kerja juga dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan stres.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan atasan langsung dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PLN UPT Karawang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala 1–5 dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares* dalam *Structural Equation Modeling*. Hasil menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap keterlibatan kerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,406 mengindikasikan bahwa 40,6% keterlibatan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan responden dan variabel, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas populasi dan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta kesejahteraan psikologis guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Kata kunci: *Work-Life Balance; Perceived Supervisor Support; Work Engagement*