

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki dasar strategi yang terdiri dari filosofi, nilai-nilai, visi dan misi, sasaran dan target serta strategi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis. Perusahaan akan terus menciptakan terobosan baru, *agile*, adaptif terhadap perubahan yang terjadi agar perusahaan mampu bertahan dan berkelanjutan dalam jangka yang panjang (Soeharso, 2020). Salah satu perubahan besar yang dilakukan oleh PT Pertamina (Persero) yaitu pembentukan *Sub Holding Commercial & Trading* (SH C&T) yang merupakan pengelompokan anak usaha yang bergerak di sektor hilir niaga. Hal ini dilakukan agar sektor migas dapat mampu bersinergi dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki sehingga mampu melakukan ekspansi tepat sasaran (Pertamina Patra Niaga, 2022).

Paska restrukturisasi PT Pertamina Patra Niaga menjadi *Sub Holding Commercial & Trading* (SH C&T) yang bergerak di bidang perdagangan olahan minyak bumi. PT Pertamina Patra Niaga memiliki lima kantor regional dan mengelola puluhan depot minyak milik PT Pertamina yang tersebar di Indonesia. Salah satu kantor regional PT Pertamina Patra Niaga ialah terletak di wilayah Sumatera Bagian Selatan yaitu PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang memiliki tanggung jawab dalam melakukan penerimaan, pengimbangan dan pendistribusian produk energi yang dihasilkan PT Pertamina, yaitu Bahan Bakar Minyak (BBM), pelumas, *Liquefied Petroleum Gas* (LPG),

aspal dan produk petrokimia. PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memiliki dua klasifikasi pekerja yaitu pekerja organik dan pekerja non organik dimana pekerja organik merupakan Pertamina Wira atau pekerja tetap sedangkan pekerja non organik merupakan pekerja *outsourcing* atau kontrak. Subjek dalam penelitian ini merupakan pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, pada tahun 2023 jumlah pekerja organik PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel di dominasi oleh pekerja laki-laki karena pekerja organik terdiri dari 92% pekerja laki-laki dan 8% pekerja wanita. Tugas pokok pekerja organik adalah memastikan penerimaan, penimbunan dan penyaluran energi terlaksanakan dengan baik.

Dalam kegiatan bisnis tersebut, PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memiliki target kerja yaitu melakukan pengelolaan kegiatan perusahaan yang meliputi penjualan, monitoring mutu produk, mengkoordinasikan penyediaan, pengangkutan dan penyaluran produk. Selain itu, PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel juga harus memastikan terpenuhinya permintaan *customer* dalam penyaluran pendistribusian hasil olahan minyak bumi dan gas bumi dapat tersalurkan dengan baik kepada masyarakat hingga ke pelosok wilayah Sumatera Bagian Selatan.

Fenomena yang terjadi di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel ialah terjadinya jumlah formasi pekerja *vacancy* sebesar 21% yang mengakibatkan terjadinya penambahan beban kerja dikarenakan pekerja yang ada harus mengatasi kekurangan sumber daya dengan cara mengambil alih tugas dan tanggung jawab pekerjaan pekerja yang *vacancy* agar roda

perusahaan dapat berjalan normal.

Tabel 1.1 Beban Kerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel

Tahun	Standar Beban Kerja Normal Perusahaan	Beban Kerja di Perusahaan
2022	0,7	1,3

Sumber : Data Beban Kerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel

Data beban kerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, berdasarkan tabel 1.1 diperoleh data pada tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dialami pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memiliki tingkat beban kerja yang tinggi dikarenakan standar beban kerja normal perusahaan berada di tingkat 0,7 sedangkan beban kerja perusahaan saat ini berada di tingkat 1,3. Tingkat beban kerja yang tinggi diakibatkan oleh tingginya formasi *vacancy* yang membuat pekerja harus bekerja lebih lama dari jam kerja yang telah ditetapkan.

Ketika pekerja mengalami beban kerja yang tinggi dan terlalu banyak fokus pada pekerjaan secara terus-menerus, hal tersebut akan membuat pekerja kehilangan waktu yang seharusnya mereka gunakan untuk merawat diri sendiri seperti berolahraga, beristirahat, melakukan hobi yang menyenangkan, ataupun berkumpul bersama keluarga dan teman. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketegangan dalam hubungan dengan keluarga, pasangan, dan teman. Kurangnya waktu yang dihabiskan bersama orang-orang terdekat dapat membuat hubungan menjadi rapuh, dan kesulitan membagi perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan konflik baik keluarga, hubungan sosial, dan mengabaikan aspek-aspek penting

dalam kehidupan.

Konsep *work life balance* ialah berusaha meminimalkan ketegangan yang terjadi antara pekerjaan dan bagian lain dari kehidupan seseorang, seseorang yang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial merupakan permasalahan dalam dunia kerja (Huda & Firdaus, 2020). *Work life balance* menurut Kurnia & Widigdo (Jamillah dkk., 2023), merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dimana setiap individu memiliki tanggung jawab yang seimbang diantara keduanya dan *work life balance* menurut Maslichah & Hidayat (Saring, 2023), merupakan bentuk kesimbangan yang terjalin dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak mengesampingkan tugas dan kewajibannya dalam bekerja maupun berbagai aspek dalam kehidupannya.

Dimensi *work life balance* menurut Greenhaus (Kaswan, 2019), diantaranya : 1. Keseimbangan waktu, 2. Keseimbangan keterlibatan, 3. Keseimbangan kepuasan.

Adapun ketertarikan peneliti untuk mengangkat penelitian ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui sejauh mana *work life balance* yang dimiliki oleh pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang mana perusahaan ini memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Beban kerja yang berlebihan tanpa adanya prioritas dan manajemen waktu dapat mengakibatkan pembagian waktu dan energi yang tidak seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Fenomena yang terjadi saat ini pada pekerja organik atau pekerja tetap PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel ialah kebijakan jam kerja pekerja adalah 8 jam dalam sehari, dimulai dari jam 07.00 – 16.00 WIB. Namun, dikarenakan beban kerja yang cukup tinggi, membuat pekerja harus menambah jam kerjanya agar pekerjaan mampu terselesaikan dengan baik dan maksimal. Pekerja juga harus siap siaga sepanjang waktu karena masih menerima panggilan dan membuka *e-mail* mengenai pekerjaan di luar jam kerja serta pekerja juga sering melakukan perjalanan bisnis ke luar kota Palembang untuk melakukan pengecekan lokasi di wilayah Sumbagsel yang pada akhirnya membuat pekerja juga merasakan kesulitan untuk meluangkan waktunya bersama keluarga dan diri sendiri.

Dalam konteks *work life balance*, PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel memberikan program kesehatan dan olahraga yang mendukung pekerja untuk tetap sehat dan bugar seperti fasilitas tempat *gym*, kegiatan senam pagi di setiap hari jumat, dan diadakannya *corporate wellness* program Sehat Segar Bugar Senang (SEBUSE) sebagai upaya menjaga kesehatan pekerja agar selalu fit dan prima dalam melaksanakan operasional perusahaan. Selain itu, ada pula program pelatihan dan pengembangan bagi pekerja agar membantu pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan sehingga mengurangi tekanan dalam pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang mana subjek dalam penelitian ini merupakan pekerja organik atau pekerja tetap di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Hasil

observasi, wawancara dan angket awal sebagai pendukung fakta fenomena yang terjadi dilapangan yang dapat memperkuat permasalahan dalam penelitian ini serta menjadi alasan kuat dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan tanggal 24 Juli 2023 kepada subjek M, E, dan A yang ditemui di kantor PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel di jalan Jenderal Ahmad Yani Kota Palembang, subjek merupakan pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, dari observasi ini dapat dilihat berdasarkan perilaku subjek dimana ketika memasuki jam kerja, subjek sangat fokus melakukan pekerjaannya, sesekali subjek keluar ruangan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja untuk membahas topik pekerjaan yang sedang dilakukan. Pada saat jam istirahat, subjek dengan sigap segera melaksanakan istirahat, sholat dan makan siang yang kemudian setelah istirahat selesai, pekerja langsung kembali ke ruangan masing-masing untuk melanjutkan pekerjaannya yang sempat tertunda. Dan disaat jam pulang, memang subjek pulang sedikit lebih lama dari jam pulang kerja seharusnya, namun setelah pekerjaan selesai, ada subjek langsung bergegas untuk mengikuti kelas *gym* di kantor dan ada beberapa subjek yang segera meninggalkan kantor untuk pulang ke rumah.

Berdasarkan hasil observasi diatas yang dilakukan pada pekerja organik di PT Pertamina didapatkan bahwa walaupun pekerja sangat fokus dalam pekerjaan, pekerja organik mampu mengatur waktu antara jam kerja dan istirahat kerja yang dimana ditunjukkan dengan pekerja organik yang tepat waktu melakukan istirahat sholat dan makan, serta pekerja organik yang ketika

pulang bekerja subjek langsung bergegas untuk mengikuti kelas *gym* di kantor dan ada beberapa subjek yang segera meninggalkan kantor untuk pulang ke rumah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek M yang ditemui di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, subjek M (*personal communication*, 24 Juli 2023), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan dimensi *work life balance* yang pertama yaitu keseimbangan waktu, subjek menyatakan bahwa subjek merasa bahwa tuntutan pekerjaan sudah sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan oleh perusahaan karena subjek mengungkapkan bahwa ditengah tuntutan pekerjaan yang subjek jalani, subjek tetap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sesuai *deadline* yang diberikan atasan. Subjek juga menjelaskan bahwa subjek sering meluangkan waktunya bersama keluarga di setiap akhir pekan, subjek sering mengajak keluarganya untuk jalan-jalan ke *mall*, ke tempat alam terbuka, maupun menghabiskan waktu bersama di rumah saja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek E yang ditemui di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, subjek E (*personal communication*, 24 Juli 2023), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan dimensi *work life balance* yang kedua yaitu keseimbangan keterlibatan, subjek mengungkapkan bahwa subjek memiliki peranan sebagai istri, ibu dan pekerja dimana subjek setiap hari mengurus segala keperluan rumah tangga dari memasak, menyiapkan keperluan keluarga dan mengajak anaknya yang paling kecil untuk berkeliling kompleks sebelum

subjek pergi ke kantor. Walaupun kegiatan subjek sebagai ibu rumah tangga banyak, subjek mengungkapkan bahwa subjek tetap mengabdikan diri ke Perusahaan ini, karena subjek tetap melakukan perjalanan dinas ke luar kota Palembang untuk melakukan pengecekan lokasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek A yang ditemui di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, subjek A (*personal communication*, 24 Juli 2023), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan dimensi *work life balance* yang ketiga yaitu keseimbangan kepuasan, subjek mengungkapkan bahwa subjek puas dengan *benefit* yang diberikan oleh perusahaan, subjek mengungkapkan fasilitas perusahaan sangat mendukung pekerja untuk tetap sehat, adanya tempat *gym* di kantor yang membuat subjek dapat meluangkan waktunya agar tetap hidup sehat. Dari sisi pekerjaan subjek mengungkapkan bahwa lingkungan pekerjaan sangat *supportif* dan kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada pekerja organik M menunjukkan bahwa subjek sudah seimbang dalam pembagian waktu antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi subjek karena subjek sudah mampu membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi subjek. Subjek mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tengat waktu yang diberikan atasan dan subjek juga memiliki jadwal di akhir pekan untuk berkumpul dan berekreasi bersama keluarga. Dari hasil wawancara diatas pada pekerja organik E menunjukkan bahwa subjek sudah seimbang dalam keterlibatan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi subjek karena subjek mampu mengurus

keluarganya sebelum subjek pergi bekerja dan subjek tetap mengabdikan diri ke Perusahaan. Dari hasil wawancara diatas pada pekerja organik A menunjukkan bahwa subjek sudah seimbang dalam kepuasan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi karena subjek merasakan kepuasan akan *benefit* dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan subjek juga merasa puas dengan lingkungan fungsinya karena pihak manajemen dan tim sangat *supportif* dan kolaboratif.

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 24-26 Juli 2023 melalui *Google Form* dengan jumlah responden sebanyak 63 orang responden yang merupakan pekerja organik PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Angket ini diambil berdasarkan dimensi *work life balance* menurut Greenhaus dkk (Kaswan, 2019), yaitu : 1. Keseimbangan waktu, 2. Keseimbangan keterlibatan, 3. Keseimbangan kepuasan.

Pada pernyataan angket awal yang disebar pada dimensi pertama yaitu keseimbangan waktu terdapat 68,3% pekerja pulang bekerja dengan tepat waktu, sebanyak 87,3% pekerja tidak melewatkan acara bersama keluarga, dan sebanyak 73% pekerja melakukan istirahat beribadah dan makan siang dengan tepat waktu. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan waktu pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel cukup baik karena pekerja organik mengalami keseimbangan dalam alokasi pembagian waktu antara waktu bekerja, waktu bersama keluarga maupun waktu untuk kehidupan pribadi.

Pada dimensi kedua, keseimbangan keterlibatan terdapat 76,2% ketika berada di rumah pekerja tidak begitu sering membuka *email* mengenai pekerjaan. Sebanyak 76,2% pekerja merasa memiliki waktu yang cukup bersama keluarga, dan sebanyak 69,8% pekerja merasa tidak mengalami kesulitan dalam membagi peran antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan keterlibatan pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel cukup baik karena pekerja organik mengalami keseimbangan dalam keterlibatan peran sebagai pekerja, peran sebagai anggota keluarga dan peran untuk diri sendiri.

Pada dimensi ketiga, keseimbangan kepuasan sebanyak 82,5% pekerja merasakan dihargai oleh rekan kerja. Sebanyak 77,8% pekerja merasakan mendapatkan apresiasi atas kontribusi yang telah dilakukan dan sebanyak 77,8% pekerja merasa tidak kesulitan untuk melakukan pengajuan izin atau cuti secara mendadak dengan atasan. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kepuasan pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel cukup baik karena pekerja organik merasakan kepuasan akan dihargai, mendapatkan apresiasi dan tidak kesulitan mendapatkan izin kerja dari perusahaan.

Work life balance menurut Cain (Idulfilastri, 2018) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1. Faktor individu yang mencakup karakteristik demografi dari partisipan serta status menjadi orangtua, 2. Faktor psikologis yang mencakup karakteristik kepribadian, 3. Faktor organisasi yang mencakup keterikatan kerja dan iklim organisasi. Hal tersebut sependapat dengan

Schabracq dkk (Sari & Sahrah, 2023), bahwa *work life balance* dipengaruhi lima faktor yaitu faktor beban kerja, dukungan organisasi, keterikatan kerja, keluarga dan kecerdasan emosi.

De Kort (Idulfilastri, 2018), mengungkapkan bahwa *work life balance* karyawan dapat berdampak terhadap kondisi keterikatan pekerjaan (*work engagement*) karena ketika karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat mengalokasikan energi dan waktu untuk menciptakan sikap terikat terhadap pekerjaan. Hal tersebut sependapat dengan Saraswati & Lie (2018), bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan keluarga, karyawan akan lebih menunjukkan antusiasme dalam bekerja.

Work engagement menurut Albercht (Wijaya & Soeharto, 2021), merupakan keadaan karyawan terikat secara psikologis dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan antusiasme, penuh energi dan semangat. Selain itu, menurut Schaufeli (Sanusi dkk., 2021), *work engagement* merupakan kondisi seorang karyawan yang ditandai dengan semangat, berdedikasi dan memiliki rasa senang dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel adalah walaupun beban kerja pekerja organik cukup tinggi namun pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel masih bersemangat untuk bekerja karena pekerja organik memiliki keterikatan dan komitmen dalam bekerja, pekerja organik masih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, pekerja organik juga merasakan

perasaan kebanggaan karena telah mampu menjadi bagian dari PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, selain itu pekerja organik juga memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan, hal ini di dukung dengan hasil *employee value proposition* (EVP) *Survey Pertamina Group* dimana *survey* tersebut menunjukkan bahwa *engagement* pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga berada pada persentase 81,80% dimana hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *engagement* pekerja organik cukup tinggi.

Adapun ciri-ciri *work engagement* seperti diungkapkan oleh Schaufeli & Baker (Sanusi dkk., 2021), yaitu : 1. *Say* (mengatakan). 2. *Stay* (menetap). 3. *Strive* (berjuang).

Penelitian ini dilakukan di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang mana subjek dalam penelitian ini merupakan pekerja organik atau pekerja tetap di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Hasil observasi, wawancara dan angket awal sebagai pendukung fakta fenomena yang terjadi dilapangan yang dapat memperkuat permasalahan dalam penelitian ini serta menjadi alasan kuat dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan tanggal 24 Juli 2023 kepada subjek R, I, dan K yang ditemui di kantor PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel di jalan Jenderal Ahmad Yani Kota Palembang, subjek merupakan pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, dari observasi ini dapat dilihat berdasarkan perilaku subjek menunjukkan bahwa subjek cukup aktif untuk membagikan aktivitas dan mempromosikan perusahaan di sosial media milik pribadi, pekerja juga dengan semangat

memberikan kontribusi ke perusahaan dengan menunjukkan perilaku fokus dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing dan adanya kemauan pekerja untuk meningkatkan pengembangan diri dan pengetahuan dengan menunjukkan perilaku ikut berpartisipasi secara aktif dalam program pelatihan atau seminar yang diadakan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi diatas yang dilakukan pada pekerja organik di PT Pertamina didapatkan bahwa pekerja organik memiliki kemauan untuk membagikan aktivitas dan mempromosikan perusahaan di sosial media serta pekerja organik memiliki kemuan untuk berpartisipasi dalam mengikuti program pelatihan dan seminar guna meningkatkan pengetahuan dan pengembangan diri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek R yang ditemui di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, subjek R (*personal communication*, 24 Juli 2023), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *work engagement* yang pertama yaitu *Say* (mengatakan), subjek mengungkapkan bahwa subjek cukup aktif dalam membagikan aktivitas ketika bekerja maupun foto dan video promosi perusahaan ke sosial media, tetapi subjek tentunya memilah hal-hal yang dapat di *share* atau tidak karena subjek juga memiliki kekhawatirkan akan melanggar kerahasiaan perusahaan. Subjek juga sangat merekomendasi untuk *fresh graduated* ataupun para pencari kerja agar memilih Pertamina sebagai tempat bekerja, karena subjek merasakan bahwa Pertamina merupakan perusahaan berskala besar serta memiliki fasilitas dan benefit yang sangat baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek I yang ditemui di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, subjek I (*personal communication*, 24 Juli 2023), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *work engagement* yang kedua yaitu *stay*, subjek mengungkapkan bahwa subjek merasa bangga menjadi bagian dari Pertamina Wira di PT Pertamina Group, subjek merasa bersyukur setelah subjek bekerja kurang lebih 10 tahun, subjek mendapatkan penempatan kerja sesuai dengan daerah asalnya yaitu Kota Palembang sehingga subjek mampu berkumpul bersama keluarga besar. Subjek mengungkapkan bahwa memang setiap pekerja organik harus siap untuk di tempatkan di wilayah kerja mana saja sesuai dengan region-region perusahaan dan pekerja harus selalu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan walaupun wilayah kerja mengakibatkan jauh dari keluarga dan tidak sesuai dengan keinginan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek K yang ditemui di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, subjek K (*personal communication*, 24 Juli 2023), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *work engagement* yang ketiga yaitu *strive* (berjuang), subjek mengungkapkan bahwa program pelatihan yang berikan oleh perusahaan sangat menarik karena sudah berbasis *e-learning* dan modul yang dapat diakses kapanpun, subjek menyatakan bahwa awalnya subjek bingung untuk memahami dan mengakses dan mengerjakan modul-modul yang ada di *e-learning* namun subjek tetap terus belajar untuk memahami cara mengakses dan mengerjakan modul-modul yang ada di *e-learning* tersebut dan subjek pun

mengungkapkan bahwa subjek sekarang sudah sangat paham dalam menggunakan *e-learning* tersebut, karena menurut subjek program-program tersebut menambah wawasan ilmu subjek mengenai pengembangan diri untuk terus berkarir dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dari hasil wawancara diatas pada pekerja organik R menunjukkan bahwa subjek secara konsisten berbicara positif tentang tempat subjek bekerja, subjek cukup aktif membagikan tentang perusahaannya di media sosial dan subjek mengungkapkan bahwa PT Pertamina merupakan perusahaan yang sangat cocok untuk para pencari kerja karena PT Pertamina memiliki fasilitas dan benefit yang sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara diatas pada pekerja organik I menunjukkan bahwa subjek memiliki keinginan untuk terus bekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel karena subjek memiliki rasa bangga menjadi bagian PT Pertamina Group dan pekerja organik telah mendapatkan penempatan di wilayah kerja yang diinginkan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara diatas pada pekerja organik K menunjukkan bahwa subjek rela memberikan waktu lebih, tenaga dan inisiatif untuk berkontribusi kepada perusahaan karena subjek sering mengikuti dan mengerjakan program pelatihan maupun *workshop* yang diadakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 24-26 Juli 2023 melalui *Google Form* dengan jumlah responden sebanyak 63 orang responden yang merupakan pekerja organik PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Angket ini diambil berdasarkan ciri-ciri *work engagement* menurut

Schaufeli & Baker (Sanusi dkk., 2021), diantaranya : 1. *Say* (mengatakan). 2. *Stay* (menetap). 3. *Strive* (berjuang).

Pada pernyataan angket awal yang disebar pada ciri pertama yaitu *say* (mengatakan) terdapat 71,4% pekerja merasa pekerjaannya tidak monoton dan membosankan. Sebanyak 61,9% pekerja jarang mengeluh mengenai pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya dan sebanyak 93,7% sering membagikan pengalaman tentang perusahaan di media sosial. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa tingkat *say* (mengatakan) pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel cukup baik karena pekerja organik secara konsisten berbicara positif tentang perusahaan.

Pada ciri kedua *stay* (menetap) terdapat sebanyak 79,4% pekerja kurang ingin mengabdikan dan mengembangkan jenjang karir hanya di wilayah kerja Sumbagsel. Sebanyak 60,3% pekerja tidak memiliki keinginan untuk mutasi ke perusahaan lain dan sebanyak 93,7% merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa tingkat *stay* (menetap) pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel cukup baik karena pekerja organik merasakan kenyamanan dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Pada ciri ketiga, *strive* (berjuang) terdapat sebanyak 93,7% pekerja merasa tidak mengalami hambatan atau kendala untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan, sebanyak 79,4% pekerja merasa mendapatkan arahan yang jelas dari atasan dan rekan kerja serta sebanyak 58,7% pekerja mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Berdasarkan angket yang

didapat menunjukkan bahwa tingkat *strive* (berjuang) pekerja organik di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel cukup baik karena pekerja organik rela memberikan waktu dan energi untuk mengikuti program pelatihan yang diadakan perusahaan dan pekerja organik merasakan mendapatkan arahan yang jelas dari rekan dan atasan sehingga pekerja organik tidak memiliki hambatan untuk berkontribusi kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Malasari, 2022), dengan judul Pengaruh *Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance* saat Melaksanakan *Work From Home*, penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh *employee engagement* terhadap *work-life balance* saat melaksanakan *work from home* (WFH). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan subjek sebanyak 84 karyawan yang sudah menikah dan melaksanakan *work from home* (WFH). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *employee engagement* terhadap *work life balance* ($p = 0,000$; $p = <0,05$). Jadi, jika *employee engagement* meningkat maka *work life balance* juga meningkat.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work engagement* dengan *work life balance* pada pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel?.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan mendeskripsikan hubungan antara *work engagement* dengan *work life balance* pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan sumbangan karya ilmiah pada bidang ilmu psikologi. Khususnya pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel sebagai acuan pembelajaran.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel sebagai acuan serta tolak ukur pemikiran serta penilaian untuk mengambil sikap dan tindakan terhadap pekerja di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi dalam topik penelitian yang sama, selain itu

diharapkan peneliti selanjutnya dapat membantu peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini merupakan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang hampir serupa atau *relative* sama dalam hal tema yang dikaji walaupun ada perbedaan dalam kriteria subjek penelitian, jumlah populasi dalam variabel penelitian dan metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai “Hubungan *Work Engagement* dengan *Work Life Balance* pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel”.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Malasari, 2022), dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Work-Life Balance* Saat Melaksanakan *Work From Home*, penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh *employee engagement* terhadap *work-life balance* saat melaksanakan *work from home* (WFH). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan subjek sebanyak 84 karyawan yang sudah menikah dan melaksanakan *work from home* (WFH). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *employee engagement* terhadap *work life balance* ($p = 0,000$; $p = <0,05$). Jadi, jika *employee engagement* meningkat maka *work life balance* juga meningkat.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Soeharto, 2021) dengan judul Kontribusi *Work Life Balance*

Terhadap *Work Engagement* Karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* karyawan. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 103 subjek yang berasal dari karyawan Politeknik X Yogyakarta dan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* dengan nilai korelasi Pearson 0,0646 ($p < 0,01$).

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Sahrah, 2023) dengan judul Keterikatan Kerja dan Beban Kerja dengan *Work Life Balance*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dan *work life balance*, hubungan antara beban kerja dan *work life balance* bagi karyawan, secara bersama – sama antara keterikatan kerja, beban kerja serta *work life balance* bagi karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala *work life balance*, skala keterikatan kerja dan skala beban kerja dan memiliki sampel penelitian sebanyak 52 karyawan divisi pemasaran di bank X. Analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment* dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dan *work life balance* untuk karyawan, korelasinya adalah 0,728 ($p < 0,01$);2).

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mariyanti dkk., 2023), mengenai Model *Work-Life Balance* Dalam Peningkatan *Employee Engagement* Pada Perempuan Bekerja Yang Menjalani Peran Ganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* perempuan yang bekerja yang

menjalani peran ganda. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif – kausal kompratif dengan teknik *purposive sampling* dengan melibatkan 201 subjek ibu bekerja di wilayah Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* pada perempuan bekerja yang menjalani peran ganda dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,138 + 0,614 X_1$. *Work-life balance* berkontribusi sebesar 51,5 % terhadap *employee engagement*.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Rostiana, 2022) yang berjudul *Work Engagement As Mediator Between Quality Work And Organizational Commitment In PT. XYZ*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran *work engagement* sebagai mediator antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi. Hasil pengolaan data diketahui bahwa variabel *work engagement* dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dengan koefisien determinasi 0,541. Diketahui pula bahwa variabel *work engagement* dapat memediasi hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dayrit & Lacap, 2020) yang berjudul *The Influence Of Work Life Balance On Employee Engagement Among Workers In Pampanga. Philippines: A Structural Equation Modelling Approach*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*. Penelitian

ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan *work life conflict* dan *employee engagement* menunjukkan bahwa hubungan tersebut negatif tetapi tidak signifikan.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayasi & Nagata, 2018) yang berjudul *Influence Of Factors Of Work-Life Balance On Work Engagement Among Japanese Workers*. Penelitian ini mengkaji tentang *work engagement* terkait faktor pekerjaan. Beberapa penelitian ada pada faktor non pekerjaan seperti *work life balance*, kondisi kehidupan dalam keluarga. Metode analisis menggunakan koefisien Spearman untuk menguji hubungan antara *work engagement* dan tujuh item faktor dari *work life balance* yang terdiri dari jumlah hari libur berbayar yang diperoleh, jumlah hari libur berbayar yang diperoleh berdasarkan tujuan, waktu senggang (diperkirakan dari jam lembur), tingkat kepuasan alokasi waktu, pengalaman pemulihan, faktor penyangga selain tempat kerja dan jam tidur. Item dengan koefisien korelasi yang tinggi menjadi sasaran analisis regresi tunggal. Hasil dari faktor-faktor *work life balance* memiliki korelasi yang lemah dicatat untuk tingkat kepuasan dengan alokasi waktu ($r=0,366$). Selain itu, analisis regresi tunggal mengungkapkan item dalam urutan tingkat kepuasan dengan alokasi waktu ($\beta=0,149$). Dan kesimpulan diantara faktor-faktor *work life balance*, kepuasan yang lebih tinggi dengan alokasi waktu dan rasa subjektif dari kesehatan berhubungan dengan *work engagement* yang lebih tinggi.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fukuzaki dkk., 2021) yang berjudul *The Effect of Nurses' Work-Life Balance*

on Work Engagement: The Adjustment Effect of Affective Commitment.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* perawat, tuntutan pekerjaan dan sumber daya, serta keterikatan organisasi pada keterlibatan kerja mereka. Metode yang digunakan yaitu analisis statistik primer regresi berganda hirarkis dengan *work engagement* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian yang dilakukan adalah dalam model semua variabel diterapkan, komitmen afektif (-0,41), *spillover* positif keluarga ke pekerjaan (80,25), dan jumlah anak (0,13) ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. *Spillover* negatif *family to work* dan komitmen afektif (AC) memiliki efek interaksi yang signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika komitmen afektif rendah, *work engagement* cenderung menurun karena *family to work*. Namun, ketika komitmen afektif tinggi, *work engagement* tidak berubah karena pengaruh *family to work*. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *work engagement* perawat maka organisasi rumah sakit harus menerapkan inisiatif untuk memfasilitasi *work life balance* yang mempertimbangkan peran rumah tangga perawat. Selain itu, keterikatan organisasi yang tinggi menyangga pengaruh negatif rumah tangga sehingga membantu perawat bekerja dengan penuh semangat.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bjork-Fant dkk., 2023) yang berjudul *Work–Life Balance and Work Engagement Across The European Workforce: A Comparative Analysis of Welfare States*. Penelitian ini mengkaji tentang hubungan antara *work life balance* dan *work engagement* di negara Eropa. Metode pengukuran

menggunakan skala *work engagement Utrecht* dan skala *work life balance* serta menggunakan metode analisis statistika yaitu model regresi multilevel. Hasil penelitian ini yaitu ditemukan hubungan positif yang signifikan secara statistik antara *work life balance* dan *work engagement* di seluruh angkatan kerja Eropa.

Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ugwu dkk., 2023) yang berjudul *Is Working from Home a Blessing or a Burden? Home Demands as a Mediator of the Relationship Between Work Engagement and Work-Life Balance*. Penelitian ini mengkaji tentang apakah keterlibatan kerja terkait dengan *work life balance* dan apakah tuntutan rumah memediasi hubungan tersebut. Hasil analisis regresi menggunakan makro *process* menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan *home demand*, *home demand* berhubungan negatif dengan *work life balance*, sedangkan *work engagement* berhubungan negatif dengan *work life balance* dan *home demand* memediasi *work engagement - work life balance* berhubungan negatif.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat perbedaan yang berasal dari subjek penelitian, lokasi penelitian yang digunakan, data-data yang digunakan peneliti tentang *work engagement* dan *work life balance* pada pekerja PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel yang belum pernah diteliti sebelumnya sehingga dapat dipertanggungjawabkan mengenai keaslian penelitiannya.