

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang berharga bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena SDM berperan penting dalam menjaga keberlangsungan operasional suatu bisnis. Tinggi dan rendahnya kualitas SDM dapat menggambarkan seberapa efektifnya pencapaian tujuan pada sebuah organisasi dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci yang harus diperhatikan agar tujuan dapat tercapai (Taufik & Muhamad Badar, 2023).

Sebuah riset yang dilakukan oleh *Institute for Management Development* pada tahun 2024 yang mengukur bahwa tingkat kualitas SDM di Indonesia menduduki peringkat ke-27 dari 67 negara. Hal ini diukur melalui beberapa indikator, salah satunya adalah tingkat efisiensi bisnis tenaga kerja. Berdasarkan riset tersebut, hal ini menggambarkan bahwa kualitas SDM di Indonesia masih perlu ditingkatkan agar memberikan kontribusi terhadap perekonomian negara.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang berperan sebagai pelaku dalam proses pengelolaan aktivitas perekonomian negara yang terbagi ke dalam berbagai lapangan usaha di Indonesia (Silalahi, 2021). Sebagai salah satu negara agraris yang terletak di Asia Tenggara, sebagian besar penduduk Indonesia memilih untuk bekerja di sektor pertanian. Melimpahnya sumber daya alam yang dimiliki negara merupakan sebuah potensi bisnis dalam mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia (Putri & Fahira, 2021).

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja di Indonesia
Menurut Lapangan Usaha Tahun 2021-2024

No	Lapangan usaha	Jumlah Tenaga Kerja (Juta Jiwa)			
		2021	2022	2023	2024
1	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	37,13	38,70	39,45	40,72
2	Perdagangan Besar & Eceran; Reparasi & Perawatan kendaraan	25,73	26,19	26,55	27,09
3	Industri Pengolahan	18,69	19,17	19,34	18,88
4	Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	9,18	9,60	10,78	11,11
5	Konstruksi	8,29	8,48	9,25	8,64
6	Jasa Pendidikan	6,49	6,51	6,92	7,26
7	Jasa Lainnya	5,77	6,03	6,38	6,40
8	Transportasi dan Pergudangan	5,44	5,80	6,14	6,10
9	Administrasi Pemerintahan, Petahanan dan Jaminan Sosial	4,84	4,87	4,88	5,47
10	Jasa Perusahaan	2,01	2,23	2,33	2,21
11	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	2,19	2,23	2,21	2,50
12	Pertambangan dan Penggalian	1,44	1,53	1,66	1,70
13	Jasa Keuangan dan Asuransi	1,59	1,62	1,63	1,64
14	Informasi dan Komunikasi	0,998	1,00	0,98	1,23
15	Pengelolaan Air, Sampah dan Daur Ulang	0,562	0,511	0,493	0,98
16	Real Estate	0,355	0,450	0,481	1,64
17	Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin	0,284	0,311	0,322	0,360

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Tabel 1.1 menjelaskan sejak tahun 2021 hingga 2024 diketahui sebagian besar penduduk di Indonesia bekerja di bidang pertanian, kehutanan dan perikanan. Hal ini sesuai dengan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada tahun 2023 serta yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik bahwa industri pertanian telah menyerap 28,18% dari jumlah tenaga kerja di Indonesia seluruhnya yang berjumlah 144.64 juta orang (GoodStats, 2024).

Salah satu faktor utama yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara adalah sejauh mana sebuah negara dapat menggunakan tenaga kerja atau sumber daya manusia secara optimal (Ariyanti, 2023). Optimal yang dimaksud adalah seluruh tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien agar menghasilkan sejumlah barang atau jasa yang diproduksi (Badan Pusat Statistik, 2020). Berikut ini merupakan data perkembangan produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2021-2023.

Tabel 1.2
Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia
Berdasarkan Lapangan Usaha Tahun 2021-2023

No	PDB Lapangan Usaha Seri 2010	Produktivitas (Juta Rp/Tenaga Kerja)			
		2021	2022	2023	2024
1	Informasi dan Komunikasi	697,76	743,63	815,56	846,00
2	Real Estate	936,31	753,35	713,78	630,00
3	Pertambangan dan Penggalian	569,55	560,82	547,78	551,05
4	Pengadaan Listrik dan Gas	403,70	393,58	398,17	378,84
5	Jasa Keuangan dan Asuransi	290,80	291,19	303,11	303,72
6	Industri Pengolahan	122,22	125,00	129,65	130,87
7	Konstruksi	132,93	132,61	127,54	133,34
8	Jasa Perusahaan	97,72	95,81	99,54	102,86
9	Transportasi dan Pergudangan	74,61	83,87	90,26	97,27
10	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	75,12	76,59	77,66	79,19
11	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	71,49	72,24	76,41	76,90
12	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	56,33	58,41	60,41	61,56
13	Jasa Pendidikan	54,02	54,16	51,86	52,01
14	Jasa lainnya	34,77	36,42	38,01	40,47
15	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	37,82	37,10	36,87	35,93
16	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	33,85	36,22	35,48	36,86
17	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	17,63	20,03	21,78	19,60
RATA-RATA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI INDONESIA		84,85	86,55	87,96	89,33

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar jumlah penduduk di Indonesia bekerja di bidang pertanian, kehutanan dan perikanan namun sektor ini berada di peringkat ke-15 dari 17 pada klasifikasi lapangan usaha yang ditinjau dari tingkat produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan pada industri pertanian tergolong cukup rendah sejak 3 tahun terakhir sehingga hal ini menunjukkan adanya sebuah fenomena atau permasalahan pada sumber daya manusia di Indonesia yang masih harus dikembangkan karena hal ini memiliki potensi yang sangat besar bagi negara untuk meningkatkan kualitas tenaganya (Rahman & Octaviani, 2021).

Industri pertanian dijadikan sebagai salah satu fokus pemerintah dalam upaya peningkatan lapangan pekerjaan dalam upaya menjaga ketahanan pangan negara untuk mendukung pertumbuhan perekonomian nasional (Kementerian Keuangan, 2024). Faktor alam dan luas lahan pertanian yang tersebar di Indonesia merupakan dua indikator yang menggambarkan bahwa negara Indonesia memiliki berbagai usaha di bidang pertanian yang berpotensi dapat meningkatkan devisa dan pasokan pangan bagi penduduk negara Indonesia (Mulyadi dkk., 2020).

Industri pertanian diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu pertanian dalam arti terbatas (sempit) yang mencakup beberapa proses budidaya tanaman (tanaman pangan, hortikultura, perkebunan) dan peternakan. Sementara itu pertanian dalam arti luas merupakan sebuah konsep bidang usaha yang tergabung atas pertanian dalam arti sempit ditambah perikanan, kehutanan dan pemburuan agar menghasilkan suatu produk yang memiliki nilai tambah (Kementerian Pertanian, 2023) (Soetrisno & Suwandari dalam Indarti & Rahaju, 2023).

Tabel 1.3
Klasifikasi Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Pertanian
di Indonesia (Juta Orang) Tahun 2021-2024

No	Jenis Lapangan Usaha Pertanian	Jumlah Tenaga Kerja			
		2021	2022	2023	2024
1	Pertanian arti sempit (Tanaman pangan, Holtikultura, Perkebunan dan Peternakan)	34,11	35,91	36,46	37,82
2	Pertanian arti luas *(Tanpa arti sempit) (Kehutanan dan Perikanan)	3,02	2,79	2,99	2,94
3	Non Pertanian	93,92	96,59	99,18	103,8

Sumber: Kementerian Pertanian, 2023, Perum BULOG, 2024, GoodStats, 2024

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa subsektor pertanian dalam arti sempit telah menyerap tenaga kerja tertinggi. Pada tahun 2023, subsektor pertanian dalam arti sempit mencakup 26,07% dari seluruh tenaga kerja Indonesia (Kementerian Pertanian, 2023). Meskipun pertanian dalam arti sempit memiliki jumlah tenaga kerja yang lebih banyak, namun merujuk pada Tabel 1.2 diketahui bahwa tingginya jumlah tenaga kerja di sektor pertanian dinilai kurang memberikan produktivitas yang tinggi terhadap perekonomian negara (kementerian Pertanian, 2023).

Terciptanya sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu tantangan bagi negara Indonesia. Sebuah survei global dilakukan oleh *Gallup Worldwide* pada tahun 2024 yang melibatkan 73 ribu responden di dunia termasuk Indonesia. Survei ini menunjukkan bahwa sekitar 8% karyawan di Indonesia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, 92% karyawan memiliki penurunan produktivitas sehingga tampak tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Apriyani & Iskandar, 2024).

Tabel 1.4
Pertumbuhan Jumlah Tenaga Kerja di Sektor Pertanian Indonesia
Periode 2021-2024

No	Subsektor	Jumlah Tenaga Kerja (dalam jutaan)				Pertumbuhan Tenaga kerja 2022-2024
		2021	2022	2023	2024	
1	Peternakan	4,96	4,48	5,23	5,39	20,31%
2	Hortikultura	3,88	3,86	3,98	3,75	-2,85%
3	Pangan	13,81	14,97	15,02	15,22	1,67%
4	Perkebunan	11,25	12,59	12,22	12,20	-3,10%
Jumlah		33,9	35,9	36,46	36,56	

Sumber: Kementerian Pertanian, 2024

Salah satu indikator yang menggambarkan adanya penurunan motivasi kerja di bidang pertanian adalah terjadinya penurunan jumlah tenaga kerja. Tabel 1.4 menunjukkan bahwa subsektor perkebunan mengalami pertumbuhan jumlah tenaga kerja secara negatif pada tahun 2023-2024. Hal ini disebabkan karena berkurangnya minat serta motivasi generasi muda untuk bekerja di bidang perkebunan (Nuryaman dkk., 2023). Selain itu rendahnya penerapan program *Work Life Balance* karyawan di perusahaan atau organisasi merupakan faktor yang lain yang menghambat pertumbuhan tenaga kerja di bidang Perkebunan di Indonesia (Jobstreet, 2022).

Industri perkebunan merupakan kegiatan pemrosesan hasil tanaman perkebunan untuk mencapai nilai tambah yang lebih tinggi (UU No. 18 Tahun 2004 Tentang Perkebunan). Sebagai negara agraris dengan kondisi lahan pertanian yang subur, hal ini berdampak positif dalam menghasilkan keanekaragaman produk perkebunan yang dimiliki negara. Beberapa produk perkebunan yang menjadi komoditas unggulan di Indonesia di antaranya adalah kelapa sawit, karet, teh, kopi dan tebu (Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, 2023).

Industri perkebunan merupakan salah satu bidang usaha yang menyerap tenaga kerja besar di Indonesia saat ini namun, kurangnya minat dan motivasi atas pekerjaan yang dimiliki karyawan merupakan tantangan yang dihadapi tenaga kerja di Indonesia saat ini (Apriyani & Iskandar, 2024). Kurang maksimalnya penerapan efektivitas manajemen sumber daya manusia mengakibatkan rendahnya motivasi kerja (Haris et al., 2023). Hal ini mengakibatkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja (Pusat Peningkatan Karir SDM dan Kerjasama, 2024).

Tabel 1.5
Jumlah Perusahaan Perkebunan dan Jumlah Tenaga Kerja serta
Kontribusinya terhadap PDRB Di pulau Jawa Periode 2021-2023

Provinsi	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja				Persentase Produk Domestik Bruto Regional (PDRB)			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Banten	15	43.960	52.942	44.942	70,254	6,08	1,53	2,28	1,3
Jawa Barat	147	215.450	268.155	295.000	275.000	6,74	4,80	-1,14	0,57
Jawa Tengah	5	578.04	703.678	741.710	925.396	-0,56	2,84	2,85	1,17
Jawa Timur	117	1.268.47	1.367.36	551.575	1.697.32	1,04	-0,28	1,69	4,38
DI Yogyakarta	2	39.462	32.911	36.851	54.400	-13,18	4,85	2,40	2,80

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Tabel 1.5 menunjukkan sebuah riset yang telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2024 di Pulau Jawa menunjukkan bahwa meskipun Jawa Barat memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup tinggi namun hal ini dinilai kurang memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto Regional (PDRB) di Jawa Barat. Hal ini sesuai dengan data yang dipaparkan pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingginya jumlah tenaga kerja justru kurang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian negara.

Salah satu faktor pendorong Produk Domestik Bruto (PDB) adalah keikutsertaan pemerintah dalam mengembangkan unit usaha yang dimiliki negara. UU. 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara menjelaskan bahwa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan badan yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki negara yang bertujuan sebagai penyedia barang dan jasa yang tidak disediakan oleh swasta dan dapat berkontribusi untuk perkembangan perekonomian negara (DPR RI, 2024). Berikut ini merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan dan kehutanan di Jawa Barat.

Tabel 1.6
Kinerja Perusahaan BUMN di Sektor Perkebunan Provinsi Jawa Barat

No	Nama	Industri	Kinerja Perusahaan terhadap RKAP Tahunan (%)			
			2021	2022	2023	2024
1	Perum Perhutani	Kehutanan dan perkebunan	123%	94,80%	93,30%	95,39%
2	PT Perkebunan Nusantara (Persero)	Kehutanan dan Perkebunan	96,27%	84,80%	71,30%	77,23%

Sumber: Kementerian BUMN, 2024, Laporan Tahunan BUMN 2021-2023, 2024

*RKAP : Rencana Kerja Anggaran Perusahaan.

Tabel 1.6 merupakan 2 (dua) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang perkebunan dan kehutanan dengan persentase capaian kinerja penjualan terhadap RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan). PT Perkebunan Nusantara (Persero) merupakan salah satu holding BUMN dengan capaian kinerja yang lebih rendah sejak tahun 2021. Hal ini disebabkan oleh faktor cuaca ekstrim dan penerapan manajemen sumber daya manusia yang belum maksimal sehingga mengakibatkan penurunan kepuasan atas pekerjaan karyawan (PT Perkebunan Nusantara III, 2024).

Tabel 1.7
Pencapaian Produksi dan Penjualan Komoditas PT Perkebunan Nusantara
Provinsi Jawa Barat Periode 2021-2024

Komoditas	Luas Lahan (ha)	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Capaian Produksi terhadap RKAP (%)	Penjualan (Ton)	Capaian Produksi terhadap RKAP (%)	Penjualan (Ton)	Capaian Produksi terhadap RKAP (%)	Penjualan (Ton)	Capaian Produksi terhadap RKAP (%)	Penjualan (Ton)
Sawit	21.253	88,32	66.2	90,59	52.25	85,02	50.19	88,52	60.53
Teh	18.590	97,82	26.3	76,50	26.60	64,45	26.72	87,57	44.57
Karet	12.184	82,41	11.2	82,27	9.68	76,53	9.33	76,26	8.05

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III, 2024

*RKAP = Rencana Kerja Anggaran Perusahaan

Tabel 1.7 menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara di Jawa Barat memiliki program kerja untuk mengolah 3 (tiga) komoditas utama. Ketiga komoditas ini dikelola oleh subholding PT Perkebunan Nusantara. Sejak tahun 2021 pengelolaan komoditas ini memiliki tingkat penjualan yang cenderung fluktuatif namun pada periode yang sama, komoditas karet mengalami pertumbuhan negatif yang disebabkan oleh faktor cuaca dan adanya penurunan kualitas kerja dan keterbatasan sumber daya manusia (PT Perkebunan Nusantara VIII, 2022).

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu langkah yang harus dimiliki setiap unit usaha agar produk yang diproduksi dapat memiliki kualitas yang lebih baik. Sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2014 bahwa PT Perkebunan Nusantara (Persero) resmi menjadi perusahaan holding. Hal ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mengembangkan unit usaha di bidang perkebunan dengan melakukan penggabungan beberapa anak perusahaan menjadi sebuah organisasi baru.

Holding PT Perkebunan Nusantara III terdiri atas 3 (tiga) subholding yaitu PT Perkebunan Nusantara I yang terdiri atas penggabungan PTPN II, VII, VII, IX, X, XI, XII dan XIV serta PT Perkebunan Nusantara IV atas penggabungan PTPN V, VI dan XIII menjadi kantor regional.

Tabel 1.8
Persentase Jumlah Karyawan
PT Perkebunan Nusantara Group Tahun 2021-2023

PTPN	Wilayah Kerja (Provinsi)	Jumlah Karyawan				Pertumbuhan Karyawan (%)		
		2021	2022	2023	2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024
PTPN IV	<ul style="list-style-type: none"> • Sumatera Utara • Riau • Jambi • Kalimantan Barat 	59.253	63.666	59.773	56.894	-10,79	12,62	-4,82
PTPN III (holding)	<ul style="list-style-type: none"> • Daerah Khusus Jakarta (DKJ) 	152	161	179	198	5,92	11,18	10,61
PTPN I	<ul style="list-style-type: none"> • Sumatera Utara • Aceh • Bandar Lampung • Jawa Barat • Jawa Tengah • Jawa Timur • Sulawesi Selatan 	55.470	52.593	43.395	39.420	-5,19	-17,49	-9,16

Sumber: Laporan Tahunan PT Perkebunan Nusantara, 2023

Tabel 1.8 menunjukkan persentase pertumbuhan jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara I yang mengalami penurunan dengan persentase terbesar. Penurunan ini disebabkan karena adanya strategi yang mengharuskan Perusahaan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (PT Perkebunan Nusantara, 2021).

Salah satu faktor penunjang operasional bisnis PT Perkebunan Nusantara I adalah dengan dimilikinya sumber daya manusia yang bekerja secara optimal. Merujuk pada Tabel 1.7 bahwa terjadi penurunan jumlah produksi komoditas karet sejak tahun 2021. Komoditas ini dimiliki dan dikelola oleh sebagian besar PT Perkebunan Nusantara 1. Penurunan ini sejalan dengan Tabel 1.8 bahwa PT Perkebunan Nusantara 1 memiliki pertumbuhan negatif pada jumlah karyawan.

Tabel 1.9
Bidang Usaha pada Subholding PTPN I

No	Subholding PTPN I	Lokasi	Bidang Usaha
1	PTPN I Regional I	Kabupaten Deli Serdang- Sumatera Utara	1. Kelapa sawit 2. Tebu 3. Tembakau
2	PTPN I Regional II	Kota Bandung, Jawa Barat	1. Kelapa sawit 2. Teh 3. Karet
3	PTPN I Regional III	Kota Semarang, Jawa Tengah	1. Karet 2. Kopi 3. Teh 4. Kayu 5. Tembakau
4	PTPN I Regional IV	Kota Surabaya, Jawa Timur	1. Gula 2. Tembakau
5	PTPN I Regional V	Kota Surabaya, Jawa Timur	1. Tembakau 2. Karet 3. Kopi 4. Kakao 5. Teh
6	PTPN I Regional VI	Banda Aceh, Aceh	1. Teh 2. Gula
7	PTPN I Regional VII	Kota Bandar Lampung, Lampung	1. Kelapa sawit 2. Karet 3. Tebu 4. Teh
8	PTPN I Regional VIII	Kota Makasar, Sulawesi Selatan	1. Kelapa sawit 2. Karet 3. Tebu

Sumber: <https://ptpn1.co.id/>

PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 merupakan salah satu kantor cabang yang berada di Jawa Barat yang berperan sebagai pengelola komoditas karet, teh dan kelapa sawit. Berdasarkan laporan tahunan *holding* PT Perkebunan Nusantara III diketahui bahwa penjualan karet merupakan satu-satunya komoditas yang mengalami penurunan penjualan terbesar yaitu -35,58% pada tahun 2022 (Laporan tahunan PT Perkebunan Nusantara, 2023). Sehingga perusahaan memerlukan sebuah upaya agar penjualan karet dapat kembali tumbuh secara positif.

Komoditas karet merupakan salah satu asset atau sumber daya yang dimiliki PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 meskipun tingginya permasalahan bisnis mengakibatkan terjadinya penurunan kapasitas produksi karet sejak tahun 2021 (PT Perkebunan Nusantara, 2024). Hal ini disebabkan karena adanya faktor lingkungan seperti kondisi iklim dan cuaca ekstrim dalam beberapa bulan terakhir, permasalahan pada pengelolaan tenaga kerja sumber daya manusia di organisasi merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi keberlangsungan bisnis.

Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu tantangan yang saat ini sedang dihadapi pada beberapa perusahaan atau organisasi di sektor perkebunan (Juniarti dkk., 2022). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan diketahui bahwa salah satunya hal ini dapat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan oleh karena itu, diperlukan sebuah pendekatan sosial seperti atasan yang memiliki perhatian kepada karyawannya agar mereka dapat memiliki keinginan untuk dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (Setyanti dkk., 2022).

Tabel 1.10
Hasil Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan
oleh PT Perkebunan Nusantara Group Tahun 2022

No	Subholding	Tingkat Kepuasan Kerja (%)	Bobot
1	PTPN I Regional I	80,48	Puas
2	PTPN I Regional II	79,26	Cukup Puas
3	PTPN I Regional III	79,75	Cukup Puas
4	PTPN I Regional IV	80,40	Puas
5	PTPN I Regional V	83,56	Puas
6	PTPN I Regional VI	82,60	Puas
7	PTPN I Regional VII	85,73	Puas
8	PTPN I Regional VIII	85,99	Puas

Sumber: Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara 1 regional 2, 2024

Tabel 1.10 menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung telah melakukan survei kepuasan kerja karyawan pada tahun 2022 yang menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih rendah di antara beberapa kantor cabang lainnya. Survei ini menggambarkan seberapa tinggi terpenuhinya harapan karyawan atas pekerjaan yang dimilikinya. Penilaian ini digunakan sebagai tolok ukur perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kepuasan kerja yang optimal akan terjadi ketika perusahaan mampu memberikan suatu hal atau balasan jasa bagi karyawan atas pekerjaan yang dimilikinya (Widiantoro & Gaol, 2024). Tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung atas hasil kerja yang telah dilakukannya dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung agar dapat memelihara karyawannya dengan baik.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab belum optimalnya kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2. Untuk membuktikannya, peneliti membagikan kuesioner pra-survei kepada 30 karyawan secara acak. Peneliti menggunakan 5 (lima) dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja (Robbins & Judge dalam Widiatoro & Gaol, 2024).

Tabel 1.11
Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan
PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata	
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Tugas	4	3	11	11	1	88	2,93	3,21
		Kesempatan belajar	2	8	9	10	1	90	3,00	
		Tanggung jawab	5	12	12	1	0	111	3,70	
	Gaji	Sistem penggajian	3	10	14	3	0	103	3,43	3,43
	Kesempatan Promosi	Peluang promosi	3	7	15	5	0	98	3,27	3,27
	Pimpinan	Gaya pemimpin	4	10	7	9	0	99	3,30	3,30
	Rekan Kerja	Dukungan antar rekan kerja	4	9	7	10	0	97	3,23	3,23
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja Karyawan									3,29	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi										
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)										
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan										

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.11 menunjukkan bahwa jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung berada pada skor 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya karyawan memiliki kepuasan kerja yang optimal. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu dimensi atas pekerjaan itu sendiri dengan nilai 3,21. Hal ini

mencerminkan bahwa harapan karyawan terhadap pekerjaan yang diinginkan masih rendah. Selain itu, dimensi atas rekan kerja juga masih dinilai masih rendah dengan skor 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini, sebagian karyawan belum memberikan dukungan dan nasehat kepada karyawan lainnya sebagai upaya pengembangan diri, sehingga sebagian karyawan cenderung menyelesaikan masalahnya sendiri.

Berdasarkan informasi tersebut, peneliti melakukan analisis terhadap beberapa variabel yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2. Faktor lingkungan kerja pada penelitian dilakukan oleh Sedarmayanti dalam (Annatasya & Rosalina, 2022) dibuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Variabel *Work-Life Balance* pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Masdupi, 2025) menunjukkan adanya hubungan positif pada variable *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor gaya kepemimpinan pada penelitian yang dilakukan oleh (Busro, 2023:251) membuktikan bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas dan kekuasaan, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor motivasi kerja menurut (Tarumingkeng, 2025) bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja (Hasibuan, 2020). Faktor budaya organisasi pada penelitian Rahsel & Sudewi (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja melalui rasa inisiatif karyawan dalam bekerja, memiliki kemampuan berani mengambil risiko untuk memajukan kemampuan perusahaan.

Variabel-variabel tersebut merupakan hasil yang peneliti dapatkan mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah pada kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung, sehingga peneliti melakukan pra-survey penelitian yang diberikan kepada 30 responden mengenai faktor yang diduga bermasalah terhadap motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.

Tabel 1.12
Faktor-Faktor yang Diduga Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-Rata	
				SS	S	K	TS	ST			
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	Pencahayaan	2	7	9	9	3	86	2,87	2,98
			Sirkulasi ruang kerja	2	7	11	8	2	89	2,97	
			Tata letak ruangan	3	4	11	9	3	85	2,83	
			Dekorasi	0	7	7	13	3	78	2,60	
			Kebisingan	2	15	8	5	0	104	3,47	
		Fasilitas	2	10	10	6	2	94	3,13	3,41	
		Lingkungan Non Fisik	Hubungan dengan pimpinan	6	8	11	5	0	105		3,50
			Hubungan dengan rekan kerja	6	7	8	9	0	100		3,33
Skor Rata-Rata									3,19		
2	Pengembangan karier	Kejelasan Karier	Kenaikan pangkat secara jelas	3	9	9	8	1	95	3,17	3,15
			Kesempatan menjadi pimpinan	1	13	6	9	1	94	3,13	
		Pengembangan Diri	Kesempatan melanjutkan pendidikan	3	17	7	3	0	110	3,67	3,73
			Kesempatan mengikuti seminar	4	17	8	1	0	114	3,80	3,10

Tabel 1.12 Lanjutan

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-Rata		
				SS	S	KS	T S	STS		Total	Rata-Rata	
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
	Pengembangan Karier	Perbaikan Mutu Kerja	Peningkatan disiplin diri	10	19	0	1	0	128	4,27	4,08	
			Peningkatan motivasi karyawan	7	15	6	2	0	117	3,90		
Skor Rata-Rata									3,66			
3	Work Life Balance	Keseimbangan waktu	Pembagian waktu secara proporsional pada pekerjaan	3	4	10	10	3	84	2.80	2.95	
			Pembagian waktu secara proporsional pada keluarga	5	6	7	7	5	89	2.97		
			Pembagian waktu secara proporsional pada rekreasi	6	7	4	8	5	91	3.03		
			Pembagian waktu secara proporsional pada kehidupan pribadi	6	6	6	6	6	90	3.00		
		Keseimbangan keterlibatan	Keterlibatan emosional pada keluarga	6	8	5	7	4	95	3.17	3.08	
			Keterlibatan emosional pada pekerjaan	7	6	3	8	6	90	3.00		
		Kepuasan atas keseimbangan hidup	Kepuasan atas pencapaian di tempat kerja	2	5	15	8	0	91	3.03	2.98	
			Kepuasan atas hubungan keluarga	4	5	8	11	2	88	2.93		
		Skor Rata-Rata									3.01	

Tabel 1.12 Lanjutan

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-Rata		
				SS	S	KS	T S	STS				
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk Berprestasi	Upaya dalam berprestasi	2	8	12	3	5	89	2,97	3,16	
			Upaya untuk tidak ketinggalan oleh pegawai lain	3	11	10	6	0	101	3,37		
			Upaya mengembangkan diri	7	6	8	6	3	98	3,27		
			Upaya mendapatkan pengakuan	3	9	9	4	5	91	3,03		
		Kebutuhan untuk Berafiliasi	Semangat untuk berafiliasi dengan lingkungan	3	8	8	11	0	93	3,10	3,30	
			Semangat untuk bekerja sama	7	5	8	8	2	97	3,23		
			Semangat mematuhi peraturan	4	11	8	7	0	102	3,40		
			Selalu menghormati pimpinan	7	7	9	7	0	104	3,47		
		Kebutuhan untuk Kekuasaan	Berusaha agar dihargai	4	10	9	7	0	101	3,37	3,24	
			Upaya untuk tidak diremehkan	4	11	10	3	1	101	3,37		
			Kehadiran sangat diperlukan	1	7	14	7	1	90	3,00		
		Skor Rata-Rata									3,23	
		5	Gaya Kepemimpinan	Hubungan Pemimpin dengan bawahan	Memecahkan persoalan karyawan	7	16	7	0	0	120	4,00
Menghargai hasil kerja karyawan	6				15	9	0	0	120	4,00		
Objektif kepada karyawan	6				20	4	0	0	122	4,07		

Lanjutan Tabel 1.12

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-Rata	
				SS	S	KS	T S	STS			
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
		Struktur tugas	Realisasi rencana kerja	5	23	2	0	0	123	4,10	4,08
			Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan	8	12	10	0	0	118	3,93	
			Kemampuan memerintah bawahan	7	22	1	0	0	126	4,20	
		Kekuasaan	Ketegasan dalam mengambil keputusan	9	20	1	0	0	128	4,27	4,22
			Mengembangkan kualitas karyawan	9	17	4	0	0	125	4,17	
Skor Rata-Rata										4,11	
6	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko	Karyawan berinisiatif dalam bekerja	11	13	5	1	0	124	4.13	3.87
			Berinovasi dan berani mengambil risiko	7	7	13	3	0	108	3.60	
		Perhatian detail	penilaian karyawan terhadap sesuatu	6	10	10	4	0	108	3.60	3.55
			kerincian karyawan terhadap pekerjaan	7	7	12	3	0	105	3.50	
		Orientasi hasil	fokus manajemen terhadap hasil bukan teknik	6	12	10	2	0	112	3.73	3.72
			fokus perusahaan terhadap perolehan kerja	7	10	10	3	0	111	3.70	
		Orientasi tim	pengorganisasian tim	10	9	10	1	0	118	3.93	3.98
			kerja sama tim	8	15	7	0	0	121	4.03	

Lanjutan Tabel 1.12

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Total	Rata-Rata	
				SS	S	KS	T	STS			
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
		Keagresifan	giat dalam bekerja	14	11	4	1	0	128	4.27	3.92
			kompetitif dalam bekerja	7	8	10	5	0	107	3.57	
		Stabilitas	stabilitas pekerjaan karyawan	11	9	5	5	0	116	3.87	3.83
			stabilitas produktivitas	8	11	8	3	0	114	3.80	
Skor Rata-Rata									3.81		
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi											
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)											
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan											

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei, (2025)

Tabel 1.12 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki skor yang paling rendah yang mana variabel *work life balance* memiliki skor rata-rata sebesar 3.01. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga memiliki rata-rata yang rendah sebesar 3,19. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut diduga bermasalah terhadap kepuasan kerja karyawan.

Merujuk pada Tabel 1.12 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* merupakan variabel bebas utama yang diduga bermasalah dengan kepuasan kerja karyawan. Dimensi Keseimbangan Waktu memperoleh skor sebesar 2,95 merupakan dimensi terendah dari beberapa variabel lainnya. Hal ini diperkuat oleh wawancara peneliti dengan kepala bagian SDM serta beberapa staff lainnya bahwa tingginya kuantitas pekerjaan dan singkatnya tenggat waktu pekerjaan mengharuskan beberapa karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya di rumah. Hal ini bertentangan dengan Pasal 77 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa waktu kerja karyawan adalah 8 jam 1 hari dan 40 jam untuk 5 hari kerja,

Berdasarkan Tabel 1.12 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel bebas kedua yang diduga bermasalah terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik memperoleh skor rata-rata sebesar 2,96. Skor ini ditinjau dari beberapa indikator yaitu kualitas sirkulasi udara, tata letak ruangan, dekorasi yang minim serta fasilitas perusahaan merupakan faktor yang menyebabkan adanya permasalahan pada lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan Tabel 1.12 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diduga bermasalah dengan kepuasan kerja karyawan. Variabel ini merupakan variabel intervening atau variabel yang terletak di antara variabel bebas dan terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel motivasi kerja memperoleh skor sebesar 3,23 yang menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung masih belum sesuai harapan.

Permasalahan pada motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 ditinjau melalui dimensi kebutuhan untuk berprestasi yang memiliki skor yang lebih rendah dari dimensi lain yaitu sebesar 3,16. Dimensi ini mengukur sejauh mana karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuannya agar diberikannya pujian atau apresiasi dari atasan. Berdasarkan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu permasalahan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 yang perlu diperhatikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil analisis pra survei dapat disimpulkan bahwa PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung memiliki permasalahan pada kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi

kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Di samping itu, variabel motivasi kerja ini dapat dipengaruhi oleh variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan kerja.

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 dalam mengatasi permasalahan pada motivasi kerja karyawannya dengan cara meningkatkan *Work Life Balance* pada karyawan dan memperbaharui kondisi lingkungan kerja fisik agar karyawan dapat tercapainya kepuasan atas pekerjaan yang dimilikinya Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 2 KOTA BANDUNG”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menggambarkan terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*

- a) Karyawan merasa bahwa kesulitan dalam membagi waktunya secara proporsional pada pekerjaannya dan kehidupannya.
- b) Karyawan merasa belum memiliki keseimbangan kepuasan atas berbagai hal yang telah dicapai pada pekerjaannya dan kehidupannya.

2. Lingkungan Kerja

- a) Sirkulasi udara dan kondisi pencahayaan, belum sepenuhnya diperhatikan

b) Dekorasi dan tata letak ruangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan

3. Motivasi Kerja

a) Kurangnya keinginan dan minat karyawan untuk dapat berprestasi

b) Kurangnya pengakuan dan pemberian apresiasi dari atasan dan rekan kerja terhadap pekerjaan.

4. Kepuasan Kerja

a) Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dimilikinya belum sesuai dengan yang diinginkannya.

b) Karyawan merasakan belum diterapkannya dukungan antar rekan kerja yang baik dalam membantu pekerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Work-Life Balance* di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.
- 2) Bagaimana tanggapan karyawan tentang Lingkungan Kerja di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.
- 3) Bagaimana tanggapan karyawan tentang Motivasi Kerja di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.
- 4) Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kepuasan Kerja di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.

- 5) Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung secara simultan maupun parsial.
- 6) Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.
- 7) Seberapa besar Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kepuasan Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Tanggapan karyawan tentang *Work Life Balance* di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung
- 2) Tanggapan karyawan tentang Lingkungan Kerja di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung
- 3) Tanggapan karyawan tentang Motivasi Kerja di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung
- 4) Tanggapan karyawan tentang Kepuasan Kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung
- 5) Besarnya pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung secara simultan maupun parsial.

- 6) Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.
- 7) Besarnya pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kepuasan Kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dalam memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pihak-pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam pelaksanaan penelitian. Hal ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan menjadi sumber referensi bagi para peneliti selanjutnya sebagai bahan kajian ilmiah serta melalui penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis melalui sebuah pengembangan konsep yang dapat diterapkan di dalam sebuah organisasi.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi para pengembang dan peneliti khususnya yang ada di bidang manajemen sumber daya manusia sebagai masukan mengenai variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaharuan informasi dan topik permasalahan sebagai referensi bagi penelitian sebelumnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

a. Bagi Peneliti

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam memahami bahwa rendahnya *work life balance* dan rendahnya dukungan lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penambahan literatur bagi peneliti terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan.
- c. Hasil dari penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah informasi terkait dengan permasalahan yang terjadi di bidang sumber daya manusia khususnya pada variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung sebagai bahan evaluasi atau landasan di masa yang akan datang.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan Bagi Pihak Lain
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para peneliti lain sebagai bahan referensi penelitian pada bidang yang sama.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai media untuk menerapkan teori yang didapatkan ketika melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan realita yang terjadi di lapangan.
 - c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi sebagai bahan referensi mengenai Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, Pengembangan karier dan Kepuasan Kerja bagi peneliti selanjutnya