

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Work engagement merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. (Bakker, 2004) *Work engagement* digambarkan dengan suatu situasi kondisi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang positif, aktif dan ditandai dengan *absorption*, *vigor* dan *dedication*. Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau disebut juga *work engagement* adalah keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). Pada *work engagement* terdapat beberapa aspek, yaitu: *vigor*, merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication*, yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan, dan *absorption*, yaitu karakteristik yang ditandai dengan tingkat konsentrasi dan bekerja dengan perasaan senang hati, sehingga merasakan waktu berlalu begitu cepat (Schaufeli et al., 2004) . Karyawan yang merasa *engaged* atau merasa terikat akan mampu memberikan seluruh usahanya untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan (Kahn, 1990).

Dalam setiap organisasi, baik organisasi di bidang sosial atau profit, organisasi tersebut pasti memiliki simbol maupun perilaku yang menggambarkan budayanya, simbol dan perilaku tersebut juga sering disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi berpikir, berperasaan, dan bereaksi dengan pola

tertentu yang ada pada organisasi. Budaya digambarkan dengan suatu *mental programming* yang dilakukan oleh suatu organisasi dan menjadikan cerminan dari modal kepribadian dalam organisasi. (Munandar, 2001) Modal dalam kepribadian suatu organisasi merupakan *power* dalam orintasinya terhadap kepribadian khusus serta derajat homogenitas pada suatu organisasi. Dalam pembagian tanggung jawab kepada anggotanya, suatu organisasi akan membagikan sesuai dengan tingkat *management level* yang didudukinya dengan memperhatikan kompetensi dari masing-masing anggotanya. Performa kinerja dapat menjadi indikator tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai performa baik merupakan sebuah aset yang harus dipertahankan oleh organisasi karena menjadi tenaga ahli yang berguna bagi perusahaan.

(Denison, 2009) Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Kemudian dalam penelitiannya, budaya organisasi terdiri atas empat aspek, yaitu *involvement* atau keterlibatan anggota dalam organisasi di mana suatu organisasi akan memberdayakan para anggotanya, mengembangkan kemampuan serta kompetensi sumber daya manusia pada semua level, serta membangun tim dalam organisasi. Pada aspek *involvement*, anggota organisasi dapat berjalan secara formal maupun informal dan secara terstruktur. Aspek selanjutnya adalah *consistency*, dimana organisasi mempunyai aturan main yang konsisten, terkoordinasi serta terintegrasi dengan baik. Kepercayaan bersama, simbol-simbol dan nilai merupakan dasar yang efektif untuk menyamakan konsensus dan mencapai aksi terkoordinasi. Aspek ketiga dari budaya organisasi adalah *adaptability*, yaitu organisasi memiliki orientasi kepada

pelanggan, mengambil resiko, dan belajar dari kesalahan, serta memiliki kemampuan dan pengalaman menciptakan perubahan. Aspek terakhir dari budaya organisasi yaitu *mission*, di mana tujuan organisasi dapat tertuang kedalam visi dan misi pada suatu organisasi yang akan memberikan dampak terjadinya karyawan-karyawan yang bersedia mengerahkan upaya mereka demi kebaikan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi membawa nilai-nilai pada diri karyawan yang melebur menjadi satu kesatuan dalam organisasi. Nilai-nilai dan kepercayaan yang dibawa oleh karyawan mampu membawa karyawan tersebut dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya (Luthans, 2011). Sementara itu (Armstrong, 2014), menjelaskan bahwa kepercayaan, pola-pola nilai, serta sikap individu yang terbentuk di dalam sebuah budaya organisasi mampu membentuk perilaku anggotanya melalui peraturan tidak tertulis sehingga mampu mengarahkan perilaku karyawan dalam konteks kinerja. Dalam membangun iklim sebuah organisasi yang stabil, budaya organisasi dapat menjadi sebuah kompetensi inti sehingga karyawan nantinya dapat bekerja dengan baik dalam lingkungan tersebut (Mathis *et al.*, 2011).

Work engagement merupakan sikap positif berupa komitmen, keterlibatan, dan keterikatan yang dimiliki pegawai dan perusahaan terhadap nilai budaya serta pencapaian keberhasilan perusahaan. Kingsley & Associates (dalam Mujiasih, 2015) *engagement* melaju dengan melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan secara kolektif menunjukkan kinerja yang baik, komitmen serta loyalitas. Berdasarkan faktor tersebut, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* dalam perusahaan. (Puspita *et al.*, 2016) Dalam suatu perusahaan budaya organisasi digambarkan kedalam nilai-nilai inti yang dipegang dimana organisasi yang memiliki nilai inti baik dapat dipahami serta

Indonesia Banking School

diaplikasikan oleh karyawannya kedalam kegiatan sehari-hari, budaya organisasi yang berjalan dalam perusahaan tersebut dapat dikatakan kuat dikarenakan menjadikan nilai inti sebagai dasar kekuatan organisasi. (Djaitun *et al.* 2013), juga menyatakan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan perusahaan, dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif akan bertentangan dengan tujuan perusahaan serta dapat menghambat perusahaan. Nilai-nilai dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan dipahami secara mendalam, dianut serta diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat atau positif akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan perilaku karyawannya. (Denison, 2009) Perusahaan dapat dikatakan kuat apabila budaya organisasi tersebut memiliki *work engagement* yang baik begitupula berlaku sebaliknya. (Yusuf, 2017) Sejalan dengan penelitian yang dilakukan, dimana terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement*.

Di era modern ini, segala kebutuhan dituntut serba cepat dan tepat. Baru-baru ini, perusahaan ingin menjadi proaktif, inisiatif, mandiri dan bertanggung jawab karyawan untuk pengembangan dan kinerja mereka sendiri (Bakker *et al.*, 2008). Perusahaan Membutuhkan pekerja energik, pekerja berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan mereka, atau memiliki lampiran pada pekerjaan mereka (Bakker, *et al.*, 2008). (Musgrove *et al.*, 2014) Produktivitas dalam organisasi ditentukan oleh upaya dan *work engagement* karyawan. Selanjutnya, karyawan yang terlibat secara aktif dan konsisten terbukti lebih produktif, menguntungkan, lebih aman, lebih sehat, dan cenderung akan bertahan di perusahaannya (Ahuja, 2015).

Employee engagement merupakan salah satu cara untuk mempertahankan

Indonesia Banking School

karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Demikian pula studi yang dilakukan oleh (Dale Carneige Indonesia, 2017), menyebutkan bahwa sekitar 25% karyawan milenial sepenuhnya tidak terlibat atau terlibat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, sekitar 66% karyawan terikat atau terlibat di bagian mereka tempat kerja, dan 9% karyawan menolak untuk terlibat. Di sisi lain, terdapat 1 dari 4 karyawan yang terlibat penuh dalam bekerja pada perusahaannya. (Mohd et al., 2016) terdapat faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap *employee engagement* diantaranya *work environment*, *reward*, dan *work-life balance*. Adanya *reward* mampu mengurangi keluhan mengenai kompensasi/pembayaran, mengurangi *turnover*, mengurangi absensi, dan mengurangi masalah kinerja karyawan (Scott et al., 2010).

Definisi *Work-life balance* diartikan sebagai kemantapan antara kehidupan di tempat kerja dan kehidupan di luar pekerjaan (kehidupan pribadi). (Benito-Osario et al.2015) Dalam peranannya *work-life balance* dapat meningkatkan *employee engagement* sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lazar et al. 2010) *work-life balance* ditandai dengan komitmen, loyalitas dan meningkatnya produktivitas karyawan.

Menurut Joshi (2011), determinan *employee engagement* meliputi *job content*, kompensasi dan hasil yang diperoleh karyawan, *work-life balance*, *teamwork*, serta jenjang karir. Terdapat faktor-faktor yang menghambat keterikatan karyawan adalah kurangnya rasa aman, kurangnya keadilan, tidak memiliki ruang dalam pekerjaan, tekanan dalam bekerja yang kurang fleksibel, perilaku manajemen kurang baik, intimidasi dan masa kerja tanpa henti (Saks, 2 006).

Maka dari itu *work-life balance* merupakan kebutuhan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan harus sejalan (Lockwood, 2003). Dalam penelitiannya Hill (2001), mengungkapkan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam

mengendalikan emosi, waktu, sikap, serta *responsibilities* atas pekerjaan. (Omotayo et al., 2015) *Work-life balance* dapat menghindarkan terjadinya perilaku penyimpangan di dunia kerja. (Lazar et al. 2010), *work-life balance* memiliki manfaat terhadap perusahaan diantaranya, dapat mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pekerja, menunjukkan loyalitas serta komitmen pada diri pekerja, mengurangi pergantian pekerja, meningkatnya pelanggan yang beretensi, dan juga meningkatkan produktivitas pekerja. Hubungan antara penerapan *work-life balance* dan *employee engagement* dijelaskan dengan menggunakan teori sosial pertukaran (Slack et al., 2014). Perusahaan yang peduli dan memberikan kesempatan kepada karyawannya akan menerima manfaat dari karyawannya yang akan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik. Jika karyawan menerima perlakuan yang baik maka mereka akan membalasnya dan memberikan manfaat kepada perusahaan (Eisenberger et al., 2002). Perusahaan yang memberikan perhatian terhadap karyawannya akan mendapat respon dengan tingkat *employee engagement* tertentu (Saks, 2006).

Menurut Weckstein, 2008 Terdapat faktor penting dalam mempertimbangkan beberapa peraturan kerja agar dapat menjaga kualitas dari kinerja individu tersebut. Konsep pada *Work-life balance* memberikan keseimbangan dengan melibatkan keinginan yang besar terhadap *carrier* pekerja yang mana kebahagiaan yang diterima oleh diri sendiri serta keluarga, *quality time*, serta perkembangan hidup dalam diri pekerja. Penerapan sistem *Work-life balance* pada PT Bank X mulai dilaksanakan pada tahun 2014. Awalnya pelaksanaan sistem *work-life balance* terjadi pro dan kontrapada karyawan PT Bank X, pro dan kontra terjadi dikarenakan sistem *work-life balance* belum terlalu dikenal dengan baik oleh karyawan. Seiring waktu berjalan dalam perkembangannya, sistem ini akhirnya dapat diadaptasi oleh sebagian besar pegawai

Indonesia Banking School

meskipun ada beberapa pegawai yang masih belum ingin berkontribusi. Keseimbangan ini juga dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja.

Beban kerja yang dimaksud dapat mengakibatkan peningkatan tugas-tugas yang wajib dilaksanakan/diselesaikan oleh para pekerja pada perusahaan (Wefald et al., 2008). Setiap pekerjaan merupakan beban yang harus ditanggung bagi karyawan yaitu tekanan mental dan juga berpengaruh terhadap fisik seseorang, Apabila beban pekerjaan terlalu besar akan berdampak besar juga pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Nugraheni, 2009). Jika tanggung jawab pekerjaan terlalu berat akan mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai serta akan berpengaruh buruk pada hasil. Beban kerja seseorang yang seharusnya diterima karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kinerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat ataupun terlalu ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Pada perusahaan PT Bank X Jakarta, jumlah karyawan tiap tahunnya mengalami perubahan sehingga mengakibatkan tingginya beban yang diterima oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Bank X

No	Tahun	Jumlah Karyawan PT. Bank X
1	2020	3.494
2	2019	3.454
3	2018	3.802
4	2017	3.359

Kenaikan dan penurunan jumlah karyawan menyebabkan beberapa pegawai mendapatkan beban kerja yang lebih besar dan beberapa karyawan mendapatkan beban

kerja yang ringan atau tidak sesuai. Bila terjadi kekurangan tenaga kerja pada perusahaan akan mengakibatkan bertambahnya beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing karyawan. Namun bila beban kerja yang diterima terlalu ringan berarti akan memberikan dampak berupa kelebihan tenaga kerja.

Beban kerja yang berat tentu akan mempengaruhi kehidupan seorang karyawan. Beban kerja yang lebih berat dari sebelumnya menyebabkan pekerjaan serta jam kerja yang ditempuh karyawan akan semakin banyak daripada biasanya sehingga mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Hal ini seringkali diabaikan oleh manajemen perusahaan, di mana mereka beranggapan bahwa semakin banyak beban kerja dan jam kerja yang ditempuh oleh karyawan akan menambah produktivitas perusahaan. (Vazirani, 2007) Pada kaitannya dengan *work engagement*, karyawan yang tidak merasakan *engagement* hanya akan berfokus pada tugas-tugas yang diberikan saja daripada tujuannya, serta akan merasakan diabaikan oleh perusahaan karena tidak adanya hubungan produktif antara karyawan dengan atasan sehingga menyebabkan kerugian atau dampak negatif bagi perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irham, 2016). Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawannya, serta dapat dijadikan faktor prediktor terbentuknya *work engagement* (Giovanni, 2018). Kepemimpinan menjadi faktor yang penting karena kepemimpinan menjadi pengaruh yang besar terhadap *work engagement* karyawan terhadap suatu perusahaan karena pimpinan harus bisa menginformasikan, merencanakan, serta membuat dan

mengevaluasi berbagai *decision* yang akan dijalankan pada perusahaan. Peran dari seorang pimpinan dengan gaya kepemimpinannya dalam mengelola karyawannya dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu maju atau mundurnya sebuah perusahaan bergantung kepada pemimpin perusahaan dalam mengelola organisasinya, karena loyalitas dan kedisiplinan karyawan akan berdampak serta memberikan dukungan ke perusahaan dengan pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Aisah, 2020). Demikian demi meraih hasil dari gaya kepemimpinan yang baik serta memberikan dampak efektif memerlukan pimpinan yang memiliki kualitas baik dan profesional yang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *job desc*.

Bank X merupakan Bank Umum dan Badan Usaha Milik Daerah yang kepemilikan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Daerah. Bank X didirikan pada 11 April tahun 1961. Telah beberapa kali mengalami perubahan status dan nama perusahaan sejak awal didirikan hingga kini yang terakhir berubah menjadi PT. Bank X dimulai sejak tahun 2008.

Adanya perombakan pada jajaran pimpinan direksi, selain itu PT.Bank X juga mengganti pimpinan yang berada pada *middle level management*, khususnya pada divisi operasional. Pergantian tersebut terjadi pada bagian *group operasional*, Kepala divisi operasional, serta Kepala departemen pemantauan dan operasional kanal elektronik. Berikut merupakan struktur pada PT. Bank X yang dijelaskan pada gambar di bawah ini.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. Bank X Bagian Operasional



Semenjak dilantiknya jajaran baru, pimpinan baru tersebut sudah banyak memberikan dampak serta pengaruhnya yang diberikan melalui gaya kepemimpinan yang diikutsertakan dengan penerapan budaya organisasi yang menjunjung tinggi *work engagement*. Hal ini tidak terlepas dari prestasi yang diraih oleh Bank X merupakan acuan yang berdampak bagi *work engagement* dalam pengaruhnya terhadap budaya organisasi, *work life balance*, dan gaya kepemimpinan.

Pergantian pada *top level management* dan *middle level management*, khususnya pada divisi operasional serta prestasi yang diperoleh oleh Bank X. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Work Engagement* pada PT.Bank X divisi operasional kanal elektronik. Penelitian ini juga merupakan

Indonesia Banking School

modifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu dan Didik pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Work Engagement* Yang Dimediasi oleh *Meaning In Work* Dan *Personal Resource*” dengan memodifikasi variabel *Transformational Leadership* diubah menjadi Gaya Kepemimpinan serta menambahkan variabel Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance*. Dengan Demikian terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dari variabel yang dimodifikasi dan ditambahkan. Sehingga penulis meneliti dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Work Engagement*”.

1.1 Ruang Lingkup Masalah

Penelitian ini akan dibatasi sesuai dengan latar belakang agar terfokuskan terhadap ruang lingkup penelitian. Penelitian yang dilakukann ini merupakan penelitian yang dikembangkan dari penelitian sebelumnya, yaitu “Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Meaning In Work* Karyawan Bagian Divisi *News* Pada PT. Televisi Transformasi Indonesia (Trans TV) Jakarta” .

Variabel dan faktor-faktor dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi dan *work-life balance* dari jurnal (Zamzamy et al., 2021 ; Imawati, 2014), dan gaya kepemimpinan dari jurnal (Giovanni,2018), . Berdasarkan jurnal tersebut, variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *work-life balance*. Variabel-variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena variabel tersebut dapat memberikan dampak serta pengaruh yang nyata kepada variabel dependen, yaitu *work engagement*.

Objek penelitian ini dikhususkan bagi seluruh karyawan Tetap PT. Bank X

Kantor Pusat dalam Divisi Operasional Kanal Elektronik. Penelitian ini akan mengukur *work engagement* dari masing-masing karyawan dari sisi budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *work-life balance* karyawan selama bekerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Baru-baru ini PT Bank X Jakarta baru saja mengadakan pergantian jajaran pimpinan yaitu Direktur Teknologi dan Operasional, *Group Head* Operasional, Kepala Divisi Operasional, dan Kepala Departemen Pemantauan dan Operasional Kanal Elektronik yang berdampak positif pada prestasi yang diraih oleh PT. Bank X Jakarta. Salah satu faktor yang menyebabkan PT. Bank X mendapatkan banyak prestasi adalah karena adanya gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang memadai sehingga hal tersebut dapat memengaruhi *work engagement* karyawan.

Selain dipengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, *work engagement* juga dipengaruhi oleh *work life balance* karyawan yang digambarkan salah satunya dengan adanya pengurangan dan kenaikan jumlah karyawan yang signifikan tiap tahunnya pada PT. Bank X (kantor pusat) sehingga hal tersebut mempengaruhi beban kerja pada masing-masing karyawan. Adanya beban kerja yang terlalu berat tidak seimbang pada karyawan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut sehingga berpengaruh pada hasil yang diinginkan oleh perusahaan, begitupun sebaliknya bila beban kerja yang diterima karyawan terlalu ringan menyebabkan hasil kinerja perusahaan menjadi kurang baik. Terjadinya kenaikan dan penurunan beban kerja dapat memengaruhi pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan serta *engagement* karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak merasakan *engagement* akan menyebabkan kerugian atau berdampak

Indonesia Banking School

negatif bagi perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Work engagement merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan yang merasa *engaged* atau merasa terikat akan mampu memberikan seluruh usahanya untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik akan mempunyai budaya organisasi serta *work engagement* yang baik dan begitupun sebaliknya. Hal tersebut membuktikan bahwa bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada sebuah perusahaan.

Keseimbangan di dalam kehidupan dengan pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh sebuah perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja pegawai tetap terjaga. *Work-life balance* merupakan suatu konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir seseorang dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga serta pengembangan spiritual. Adanya penerapan *work-life balance* akan berhubungan dengan *employee engagement*, di mana perusahaan yang peduli dan memberikan kesempatan kepada karyawan dan memberikan perhatiannya kepada karyawan, maka karyawan akan merespon dengan *employee engagement* yang baik.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* karyawannya dan dapat dijadikan faktor penentu terbentuknya *work engagement*. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap *work engagement* yang diberikan

karyawan terhadap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi serta mengelola bawahannya dalam sebuah organisasi, karena loyalitas dan kedisiplinan karyawan akan berdampak serta memberikan dukungan ke perusahaan dengan pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menetapkan rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *work engagement* pada karyawan PT Bank X Jakarta pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap *work engagement* pada karyawan PT Bank X Jakarta pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik?
3. Adakah pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Bank X Jakarta pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik?

1.4 Pembatasan Masalah dan Ruang Lingkup Permasalahan

Tujuan dilakukannya pembatasan masalah agar peneliti dapat fokus terhadap penelitian yang sedang dilakukannya. Pembatasan masalah mencakup *dependent variable* yang ada dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, *work-life balance*, dan gaya kepemimpinan serta *work engagement* sebagai variabel *independent*. Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan tetap PT Bank X Jakarta di Kantor Pusat pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik. Objek penelitian yang akan diteliti adalah PT Bank X Jakarta pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Work Engagement* karyawan PT Bank X Jakarta pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement* karyawan PT Bank X Jakarta pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Work Engagement* karyawan PT Bank X Jakarta pada bagian Divisi Operasional Kanal Elektronik.

1.6 Manfaat Penelitian

A. Manfaat praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan saran atau masukan kepada PT. Bank X dengan memberikan informasi mengenai Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, Gaya Kepemimpinan, dan *Work Engagement* sehingga PT. Bank X dapat meninjau kembali manajemen sumber daya manusia perusahaannya.

B. Manfaat teoritis :

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan atau pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Ringkasan materi pokok yang dibahas pada setiap bab akan dijelaskan pada uraian di bawah ini sehingga memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai skripsi ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang berupa uraian singkat mengenai bab-bab dalam penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi uraian mengenai teori-teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian ini. Teori-teori yang diuraikan dalam bab ini meliputi penjelasan mengenai sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan *work engagement*. Terdapat pula penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, serta hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, *work-life balance*, dan gaya kepemimpinan sebagai *dependent variable* serta *work engagement* sebagai *independent variable*, penggunaan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis penelitian yang digunakan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan objek penelitian yaitu PT Bank X serta membahas masalah dan hasil dari analisis pengaruh Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, Gaya Kepemimpinan, dan *Work Engagement*.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh PT Bank X untuk kemajuan lebih lanjut.

