

SKRIPSI
ANALISIS KETERIKATAN KARYAWAN DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PADA UNIT *LOST AND FOUND* DI
PT. JASA ANGKASA SEMESTA DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

NI PUTU PUSPITA DEWI

NIM: 2015744037

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS KETERIKATAN KARYAWAN DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PADA UNIT *LOST AND FOUND* DI
PT. JASA ANGKASA SEMESTA DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik

Negeri Bali

Oleh:

NI PUTU PUSPITA DEWI

NIM: 2015744037

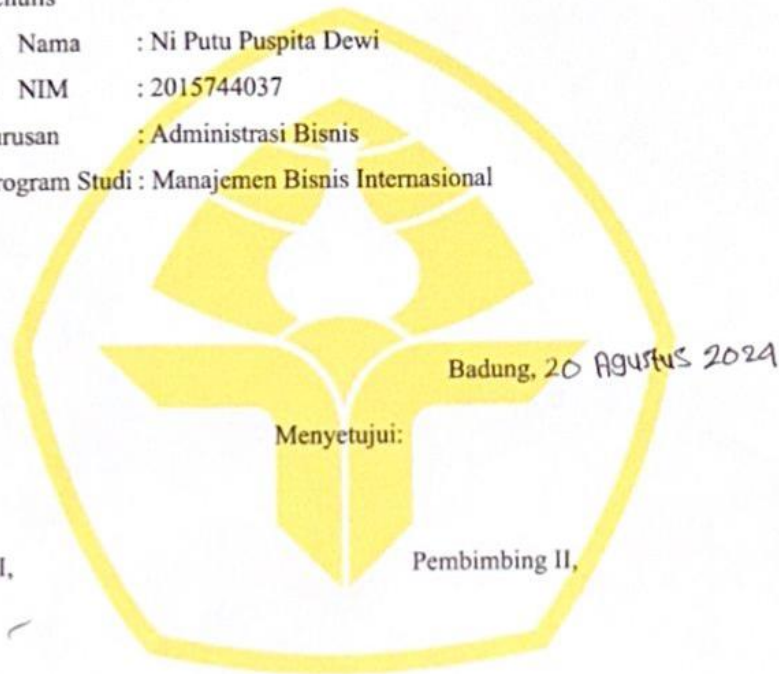
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Keterikatan Karyawan dan Keseimbangan
Kehidupan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan
Karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa
Semesta Denpasar.
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Putu Puspita Dewi
 - b. NIM : 2015744037
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP 196409291990032003

Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D.D
NIP 198104122005011001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS KETERIKATAN KARYAWAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA
UNIT LOST AND FOUND DI PT JASA ANGKASA SEMESTA DENPASAR

Oleh:

NI PUTU PUSPITA DEWI

NIM: 2015744037

Disahkan:

Ketua Penguji,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003

Penguji I



Dra. Ni Ketut Narti, MM
NIP. 196212311994032003

Penguji II



I Made Ngurah Bagus Sakaputera, S.E., M.M
NIP.

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003

Badung, 21 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M
NIP. 197612032008122001

MOTTO

“Hidup ini sulit, segala sesuatunya tidak selalu berjalan baik, namun kita harus berani dan melanjutkan hidup kita.”

-Penulis-

PERSEMBAHAN

Segala puji Syukur kepada tuhan yang maha esa atas berkat yang sudah diberikan kepada penulis, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua, Bapak I Wayan Mustiana dan Ibu Ni Nengah Alep yang telah memberikan dukungan secara finansial, dan juga doa yang tulus demi kelancaran proses penelitian hingga penelitian skripsi.
2. Dosen pembimbing Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D. dan Bapak Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D. yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan saran dan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Pendamping saya I Putu Medal Aditiya Darma Putra, dan teman-teman yang telah memberikan motivasi, dukungan, arahan serta doa yang tulus demi kelancaran proses penelitian hingga penelitian skripsi.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ni Putu Puspita Dewi
NIM : 2015744037
Prodi : D4 Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan : Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul :

“Analisis Keterikatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Unit *Lost and Foud* di PT Jasa Angkasa Semesta Denpasar”

Dengan ini saya juga menyatakan dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 21 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Ni Putu Puspita Dewi

NIM. 2015744037

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di Unit *Lost and Found* PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif, sebagai subjek penelitian, dipilih tujuh informan yang meliputi enam karyawan dan satu manajer departemen. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan wawancara terstruktur yang dipandu oleh pedoman wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Tingkat keterikatan karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar di departemen *Lost and Found* dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. 2. Tingkat keseimbangan kehidupan kerja di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar menunjukkan tantangan, seperti gangguan dari pekerjaan di luar jam kerja, penjadwalan yang kurang fleksibel dan lembur yang berlebihan yang mempengaruhi waktu istirahat dan berkualitas bersama keluarga. 3. Kesejahteraan karyawan di unit *Lost and Found* PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar dipengaruhi oleh keterlibatan aktif dalam kegiatan perusahaan, kesempatan untuk belajar, dan penghargaan yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran bahwa pentingnya keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan di unit *Lost and Found* PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

Kata kunci: Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan karyawan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This research aims to describe and analyze employee engagement and work-life balance in improving employee welfare at the Lost and Found Unit of PT. Universal Space Services. This research adopted a descriptive qualitative approach, as research subjects, seven informants were selected including six employees and one department manager. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation techniques, with structured interviews guided by interview guidelines. The results of this research show that 1. The level of employee engagement at PT. Angkasa Semesta Denpasar Services (JAS) in the Lost and Found department can improve employee welfare. 2. Level of work-life balance at PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar shows challenges, such as interference from work outside working hours, less flexible scheduling, and excessive overtime which affects rest and quality time with the family. 3. Employee welfare at the Lost and Found unit of PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar is influenced by active involvement in company activities, opportunities to learn, and awards given by the company. Thus, this research illustrates the importance of employee engagement and work-life balance in improving welfare in the Lost and Found unit of PT. Universal Space Services (JAS).

Keywords: *Employee engagement, work-life balance, employee welfare*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi Penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Keterikatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar” tepat pada waktunya. Skripsi ini diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Terselesainya skripsi penelitian yang dibuat penulis, melalui banyak proses, hambatan, rintangan dan segala hal dapat penulis lalui berkat dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari keberhasilan terhadap penyusunan skripsi ini tidak akan tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Bali.

2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali sekaligus sebagai Dosen pembimbing I skripsi yang telah memberikan pengarahan dalam menuntut ilmu. Dan telah membimbing serta telah memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat melewati proses penelitian hingga penelitian skripsi.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan, pengarahan, serta telah membimbing kami dalam proses penelitian hingga penelitian skripsi.
4. Bapak Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing serta telah banyak memberikan arahan, motivasi, bimbingan dan petunjuk sehingga penulis dapat melewati proses penelitian hingga penelitian skripsi.
5. Bapak Gede Jaya selaku Section Head Departement *Lost and Found (Baggage Services)* yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan praktek Kerja Lapangan pada departement *Lost and Found (Baggage Services)* serta telah memberikan arahan, bimbingan, serta saran kepada penulis dalam menyusun laporan ini.
6. I Wayan Mustiana, Ni Nengah Alep sebagai orang tua, dan Desi Antari, Satria Wigyna, Satya Pramana selaku adik penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi dan juga doa yang tulus demi kelancaran proses penelitian hingga penelitian skripsi.

7. Darma Putra selaku special person, Vernanda, Adelia dan seluruh anggota grup kuliah KEMENKUMHAM selaku teman dekat yang telah memberikan dukungan, motivasi serta doa untuk kelancaran skripsi ini

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai referensi dan panduan dalam membuat skripsi penelitian. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi penelitian ini. Akhir kata penulis berharap usulan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Badung, 10 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

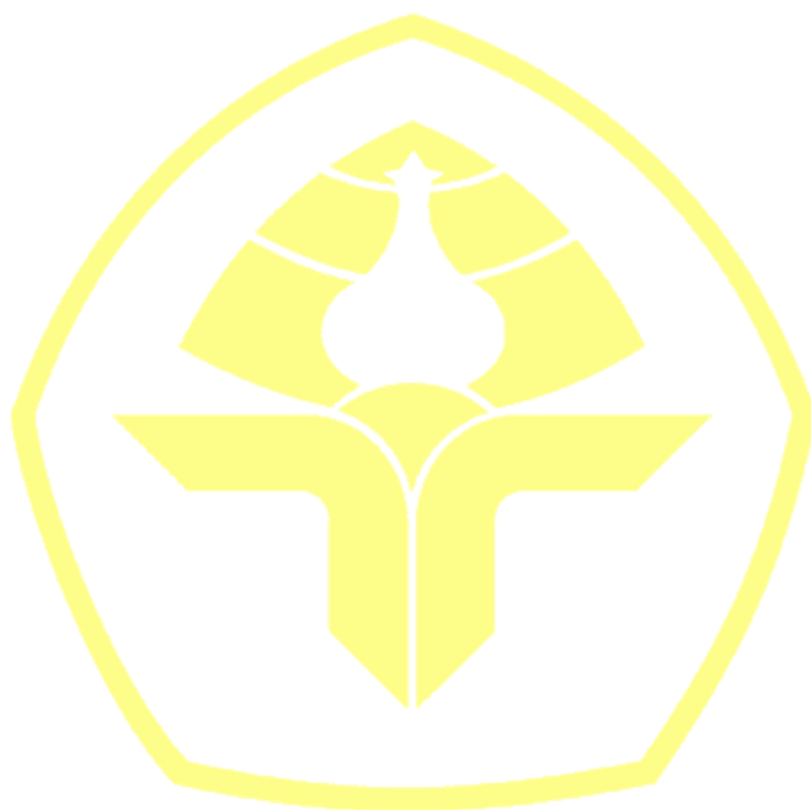
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2. 1 Landasan Teori	11
2. 2 Kajian Penulis Terdahulu.....	28

2.3	Kerangka Konsep	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Tempat Penelitian	39
3.2	Obyek Penelitian	39
3.3	Sumber Data	40
3.4	Jenis Data.....	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Teknik Analisis Data.....	43
3.7	Keabsahan Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	46
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	58
4.3	Implikasi Hasil Penelitian.....	112
BAB V PENUTUP.....		114
5.1	Kesimpulan	112
5.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA.....		117

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

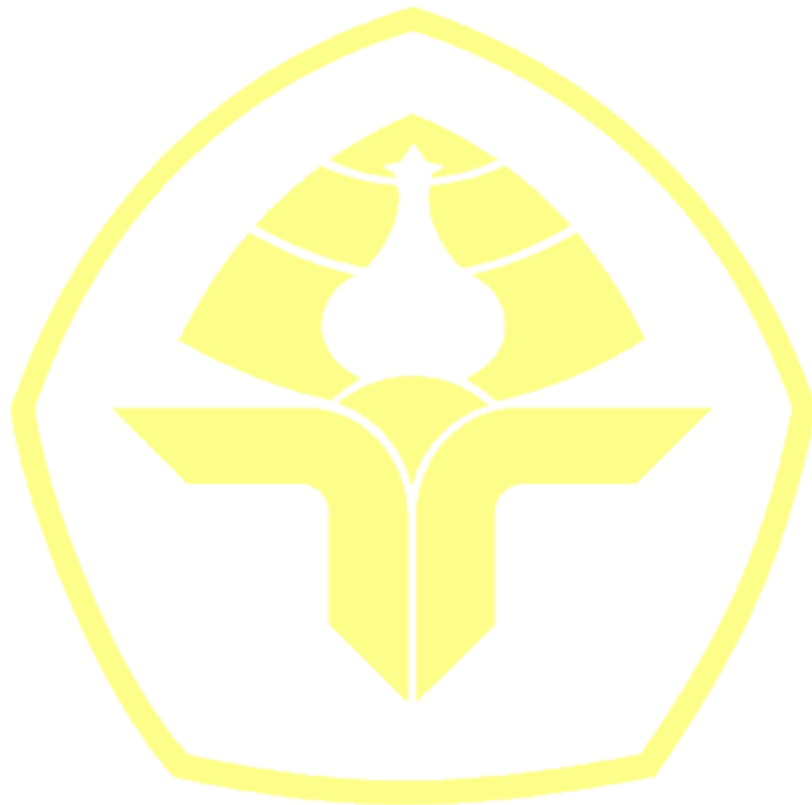
Tabel 4.1 Matrik Hasil Wawancara Informan Karyawan.....	60
Tabel 4.2 Matrik Hasil Wawancara Informan Leader	91



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	38
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	55



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Formulir Perubahan Judul
- Lampiran 3 : Lembar Perbaikan Skripsi
- Lampiran 2 : Formulir Surat Keterangan Perusahaan
- Lampiran 3 : Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 4 : Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 5 : Luaran Penelitian
- Lampiran 6 : Riwayat Hidup



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam *big* globalisasi ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mempunyai implikasi yang signifikan terhadap kelangsungan usaha. SDM adalah komponen penting dari kesuksesan sebuah perusahaan, karena karyawan memegang peranan sentral dalam mengorganisir, merencanakan, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan Potale & Uhing (2015). Dalam hal ini, perusahaan harus menjaga aset SDM yang mereka miliki di tengah era globalisasi yang kompetitif. Manusiapun menjadi aset yang unik, karena menjadi satu-satunya aset yang bernyawa, sehingga menjadi pelaku utama untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan (Aritonang et al., 2022). Karyawan akan secara otomatis memillih untuk memfokuskan perhatian serta meningkatkan kinerjanya ketika mereka merasa nyaman, diapresiasi, serta diberikan peluang untuk berkembang. Perusahaan tidak hanya berperan dalam memberikan keuntungan saja, tetapi berperan penting juga dalam memberikan kesejahteraan kepada karyawannya.

Kesejahteraan karyawan sudah seharusnya diperhatikan sebagai bentuk timbal balik dari perusahaan kepada mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui tunjangan finansial, pemberian barang, penawaran jasa, atau hal lain yang membuat mereka merasa lebih diapresiasi sehingga termotivasi untuk tetap menjaga kondisi fisik serta kesehatan mental yang nantinya berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Risanto & Suryani, 2023). Kesejahteraan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan akan memberikan dampak pada produktivitas perusahaan. Dengan karyawan merasa dirinya puas atau sejahtera mereka akan betah berkerja di perusahaan dan juga akan senang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas atau tidak sejahtera dalam bekerja mereka akan merasa malas dan akan mengganggu produktifitas mereka saat bekerja. Ada banyak faktor yang berperan dalam kesejahteraan karyawan salah satunya adalah keterikatan karyawan.

Keterikatan karyawan adalah salah satu bentuk positif dari kepuasan yang mereka rasakan selama bekerja. Hal ini juga dapat dilihat dari semangat serta dedikasi mereka yang cukup tinggi untuk bertahan di dalam perusahaan (Judeh, 2021). Fenomena ini mencerminkan sikap positif, kepuasan, dan keterlibatan dalam pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan komitmen terhadap tugas yang ada. Sebagaimana disinyalir oleh Judeh (2021), keterikatan karyawan menjadi faktor krusial yang mendukung keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Fenomena ini mencerminkan sikap

positif, kepuasan, dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan komitmen terhadap tugas yang ada. Sebagaimana disinyalir oleh Judeh (2021), keterikatan karyawan merupakan faktor kunci pendukung keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Lebih lanjut, keterlibatan karyawan atau sering disebut dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan suatu pernyataan psikologis dimana karyawan merasa mempunyai kepentingan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dan mempunyai keinginan serta motivasi yang kuat untuk melampaui panggilan tugasnya Yuswardi (2019). Tingginya komitmen karyawan dalam perusahaan memungkinkan mereka menjalankan tugasnya tanpa hambatan yang berarti. Selain itu, keterlibatan karyawan juga mencerminkan komitmen terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang diperkenalkan ke dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, keterlibatan karyawan mencirikan hubungan erat antara individu dan organisasi, melampaui hubungan profesional normal dan diperkuat oleh keterlibatan emosional dan psikologis yang kuat Judeh (2021).

Keterikatan karyawan memegang suatu peran yang sangat penting dalam peningkatan kesejahteraan, kenyamanan, serta faktor-faktor yang membuat mereka ingin berkontribusi lebih untuk perusahaan (Fitria & Suryani, 2023a). Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan organisasi tempat mereka bekerja, ini akan membawa berbagai manfaat yang berkontribusi pada kesejahteraan mereka, baik secara individu maupun kolektif. Dengan demikian, keterikatan karyawan akan menjadi jalan untuk mencapai

kesuksesan di perusahaan. Selain keterikatan karyawan, keseimbangan dalam hidup juga menjadi suatu faktor berpengaruh dalam pengembangan SDM di perusahaan-perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja telah diakui sebagai aspek penting dalam kesejahteraan karyawan, dan konsep ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wahdiniawati et al., 2023). Keseimbangan kehidupan kerja meliputi bagaimana karyawan mampu menyalurkan tanggung jawab pekerjaan dengan urusan yang bersifat pribadi atau bersangkutan dengan keluarga. Karyawan yang mampu mencapai titik keseimbangan ini biasanya mengalami level kesejahteraan yang lebih tinggi. Sejalan dengan itu, karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, energik, dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Selaib itu, karyawan juga akan lebih mampu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien karena memiliki waktu mengisi ruang energi mereka di luar jam kerja. Perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung memilih lingkungan kerja yang mempertimbangkan dan mendukung kebutuhannya guna mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang diinginkan.

Faktanya, keseimbangan kehidupan kerja telah terbukti secara empiris membantu meningkatkan kebahagiaan karyawan, dan hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahdiniawati et al., 2023). Dengan menyeimbangkan kehidupan kerja karyawan akan berdampak pada

kesejahteraan karyawan, dan dengan begitu mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor kesejahteraan karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar. PT. Jasa Angkasa Semesta menangani tugas-tugas yang melibatkan Sumber Daya Manusia tentu membutuhkan karyawan yang tidak hanya terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka tetapi juga bekerja di lingkungan yang mendorong kesejahteraan mereka.

PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar. atau yang sering di singkat PT JAS merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang Ground Handling, dimana perusahaan menyediakan layanan jasa untuk penumpang dan bongkar muat kargo pada ruang lingkup Bandara Yuliana (2017). Perusahaan ini beroperasi dalam sektor jasa logistik dan transportasi. Sektor ini mencakup berbagai layanan yang terkait dengan manajemen pengiriman, penyimpanan, dan distribusi barang secara efisien. Kini, PT. JAS memberikan jasa layanan yang sudah melebihi 49 maskapai penerbangan internasional serta domestik. Selain itu, mereka juga melayani mitra-mitra lain di industri perjalanan udara, kargo, maupun perhotelan di 12 bandara besar yang tersebar di seluruh Indonesia (PT. co.id., 2024).

Peran PT. JAS dalam pengelolaan logistik diperuntukkan pada bermacam-macam muatan, mulai dari barang-barang konsumen hingga kargo khusus. PT. JAS berupaya untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan berbagai metode seoptimal mungkin. Hal ini menjadi suatu komitmen perusahaan dalam memberikan layanan yang bersifat solutif di bandara.

terhadap pilihan terbaik dalam solusi layanan bandara. Dalam menjalankan operasional perusahaan, PT. JAS memiliki pemahaman serta kesadaran utuh dalam melakukan suatu perbaikan berkelanjutan yang terkait dengan performa kinerja karyawan, efisiensi dan produktivitas operasional, serta peningkatan sistem. Untuk mencapai Visi dan Misi perusahaan, terdapat departemen-departemen yang menjalankan tugasnya. Pada penelitian ini akan fokus pada karyawan di Departement *Lost and Found* .

PT. Jasa Angkasa Semesta mempunyai sebuah department yang disebut “*Lost and Found* ”. Department *Lost and Found* merupakan layanan untuk membantu mengelola barang atau bagasi yang mengalami kendala seperti rusaknya bagasi (*damage baggage*), hilangnya bagasi (*lost baggage*), ditemukannya bagasi (*found baggage*), serta ditemukannya bagasi tanpa dokumen lengkap (*courtesy baggage*) (PT. co.id., 2024). Departement *Lost and Found* sangat berperan penting dalam membantu pemilik barang untuk mendapatkan kembali barang atau bagasi mereka. Unit *Lost and Found* juga memiliki tanggung jawab untuk mendorong pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karir. Ketika pesawat mengalami delay akibatnya adalah karyawan di Departement *Lost and Found* harus lembur untuk menyelesaikan tugasnya, upah lembur yang diberikan untuk karyawan adalah Rp.28.000 per jam (PT. co.id, 2024). Permasalahan ini sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai bentuk usaha dalam peningkatan kerja karyawan,

mensejahterakan karyawan merupakan satu langkah awal yang dapat mempermudah perusahaan di kemudian hari.

Penulis telah melakukan tahap Pra-riset dengan menggunakan metode observasi, di mana penulis melakukan praktik kerja lapangan (PKL) pada Unit *Lost and Found* di PT. JAS selama 3 bulan mulai dari 1 November 2023 sd 1 Februari 2024. Selama PKL tersebut, ditemukan bahwa sejumlah karyawan di departemen ini memiliki keterikatan dan keseimbangan yang kurang sehingga berdampak pada kesejahteraan mereka. Dari segi keterikatan karyawan Unit *Lost and Found* tidak adanya rasa antusiasme dalam bekerja, karyawan hanya bekerja sesuai tugasnya saja tidak ada semangat untuk meningkatkan keterampilan dan kontribusi lebih untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dari segi keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada Unit *Lost and Found* juga belum bisa untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan pribadi dan keluarganya Akibatnya, beberapa di antara mereka terpaksa memutuskan untuk mundur dari pekerjaan karena tidak mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga mereka.

Secara global, perusahaan-perusahaan besar di dunia kini semakin sadar bahwa menanam investasi demi kesejahteraan karyawan dapat menciptakan suatu kesetiaan, kreativitas, serta semangat pada diri karyawan yang nantinya akan berpengaruh positif pada terwujudnya visi dan misi perusahaan (Febrian & Solihin, 2023). Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat memberikan manfaat besar bagi kesejahteraan dan

produktivitas karyawan, serta keberhasilan keseluruhan perusahaan. Namun, pada penelitian-penelitian terdahulu hubungan antara keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja belum banyak diteliti.

Penelitian dari Fitria & Suryani (2023b) meneliti spiritualitas dan iklim organisasi pada keterikatan karyawan dan dampaknya terhadap kesejahteraan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan semakin tinggi keterikatan karyawan maka semakin tinggi pula Kesejahteraan Karyawan perusahaan di Jawa Timur. Dan (Wahdiniawati et al., 2023) meneliti keseimbangan kehidupan kerja: mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti memiliki dampak positif pada motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, Studi kasus ini akan menambah pengetahuan tentang keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memberikan pemahaman yang lebih spesifik tentang bagaimana keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan berdampak pada kesejahteraan mereka di dunia kerja. Penelitian ini diarahkan untuk memberikan kontribusi signifikan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di industri penerbangan. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Analisis Keterikatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti:

- 1.2.1 Bagaimana tingkat keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar?
- 1.2.2 Apakah keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatnya kesejahteraan karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1.3.1 Untuk mengetahui tingkat keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dampak dari keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatnya kesejahteraan karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai referensi bacaan dan tambahan informasi bagi penulis selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktisi

- a. Bagi Perusahaan, Melalui analisis keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, penelitian ini dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin memengaruhi kesejahteraan karyawan di unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.
- b. Bagi Penulis, Penelitian ini telah menjadi peluang yang besar untuk menambah pengetahuan terkait dengan keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, pada unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.
- c. Bagi Penulis Selanjutnya, Penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber atau referensi untuk penelitian lain di masa mendatang, baik dengan tujuan mengatasi masalah yang sama maupun dengan tujuan pengembangan.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam pembuatan skripsi ini, adapun sistematika penyusunan skripsi agar lebih mudah dipahami

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian BAB I ini menguraikan bagian pendahuluan yang membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian BAB II ini diuraikan tentang bagian tinjauan pustaka yang di dalamnya berisi teori-teori yang digunakan sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka konsep dari penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada BAB III ini di menguraikan tempat penelitian, obyek penelitian, sumber data penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisi data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV ini di bahas tentang Gambaran Umum Perusahaan, Hasil Analisis dan Pembahasan, dan Implikasi Hasil Penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada BAB V ini membahas mengenai kesimpulan dan saran atas permasalahan yang dibahas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki ikatan kuat dengan pekerjaan cenderung lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Program-program seperti bonus, insentif, pelatihan berkala, dan pengembangan karier di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar telah terbukti membantu meningkatkan keterikatan ini. Hal ini tidak hanya mengurangi stres tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

5.1.2 Tingkat keseimbangan kehidupan kerja di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar belum bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dimana menunjukkan tantangan, seperti gangguan dari pekerjaan di luar jam kerja yang mempengaruhi waktu istirahat dan berkualitas bersama keluarga, kebijakan perusahaan yang mendukung cuti yang mudah diakses dan penyesuaian jadwal kerja dapat membantu mengatasi masalah ini. Namun, perlunya manajemen yang lebih baik terhadap

waktu kerja dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan di luar jam kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- 5.1.3 Kesejahteraan karyawan di unit *Lost and Found* PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar dipengaruhi oleh keterlibatan aktif dalam kegiatan perusahaan, kesempatan untuk belajar, dan penghargaan yang diberikan perusahaan. Penghargaan atas kinerja karyawan, seperti tunjangan, bonus tahunan, dan waktu cuti yang memadai, berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran bahwa pentingnya keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan di unit *Lost and Found* PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar sebaiknya dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang lebih komprehensif dan terstruktur. Selain fokus pada bonus, insentif, dan pelatihan, perusahaan bisa mempertimbangkan peningkatan dalam kendala dalam fleksibilitas kerja, layanan kesehatan, dan dukungan psikologis. Program seperti ini dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan lebih serius tentang keseimbangan kehidupan kerja karyawan, terutama dalam mengatur jam kerja, cuti, dan pengaturan pekerjaan yang fleksibel. Kendalah seperti kurang tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan perlu adanya kebijakan yang mendukung karyawan untuk mengelola waktu mereka secara lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
3. Untuk mendalami lebih jauh pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan. Studi ini bisa mencakup lebih banyak faktor seperti kesehatan fisik dan mental, kepuasan kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Namun, penelitian lanjutan ini mungkin menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya, kesulitan dalam mengumpulkan data yang akurat, serta tantangan dalam mendapatkan partisipasi karyawan secara penuh. Selain itu, analisis yang lebih mendalam juga membutuhkan waktu yang lebih lama dan dapat memerlukan dukungan yang lebih besar dari manajemen.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

JURISAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian dengan memasukkan karyawan dari berbagai divisi, tingkatan jabatan, dan lokasi geografis. Ini akan membantu dalam memahami variasi pengalaman keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alzadjali, B., & Ahmad, S. Z. (2022). *Dampak sistem kerja dengan komitmen tinggi terhadap kesejahteraan: peran mediasi dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan*. 0.1108/TIK-11-2022-0084

Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>

Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>

Darmawan, & Dwarawati. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, 131–138. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>

EHobfoll, S., Realitas, Halbesleben, J., & Manajemen, D. (2018). Review Tahunan Psikologi Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Annual Reviews*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev>

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (SE. , M. M. Dr. Muslichah Erma W., Ed.). Surabaya.

Febrian, W. D., & Solihin, A. (2023). *Peningkatan Talent Manajemen, Performance Manajemen dan Motivasi Ekowisata di Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta Improving Talent Management, Performance Management, and Motivation of Ecotourism in Kepulauan Seribu Regency, DKI Jakarta Province*. 1(2), 3026–3054.

Fitria, N., & Suryani, T. (2023a). Pengaruh Spiritualitas Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Di Perusahaan Swasta Di Jawa Timur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2483–2497. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Fitria, N., & Suryani, T. (2023b). Pengaruh Spiritualitas Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Di Perusahaan Swasta Di Jawa Timur. *Management Studies and ...*, 4(April), 2483–2497.

Gadzali, S. S. (2023). Application Of Work-Life Balance In Banking: A Study Of Its Impact On Employee Well-Being. *Study Of Management, Economic and Business*. <https://return.publikasikupublisher.com>

Imamiyatun, N. (2023). Dampak Modal Psikologis dan Keadilan Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kesehatan Pegawai (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tegal). *STIE Bank BPD Jateng*.

Irmawati, I., & Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *G Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1), 27–36.

Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221–229. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.19](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19)

Kundnani, N., & Mehta, P. (2014). Role Of Personality Traits In Balancing Work-Life. *International Journal of Management Research & Review*, 4(7), 722–731. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32887.34722>

Marzban, S., Candido, C., Avazpour, B., Mackey, M., Zhang, F., Engelen, L., & Tjondronegoro, D. (2023). The potential of high-performance workplaces for boosting worker productivity, health, and creativity: A comparison between WELL and non-WELL certified environments. *Building and Environment*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2023.110708>

Matilda Engman. (2022). *Ork-Life Balance And Well Being At Work*.
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Portney, D. N. (2023). Meneliti Hubungan Antara Gaya Keterikatan, Kesejahteraan Psikologis, dan Prestasi Kerja. *Fakultas Sekolah Psikologi Profesional Chicago*, 1–130. Attachment_at_Work_Examining_(2).pdf

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. 3(1),63–3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba%20/article/view/6567>

PT. co.id. (2024). *JAS Airport Services*. <https://www.ptjas.co.id/>

Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 18(2), 150–162. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi

Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar, Y. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541–557. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>

Rakhim, F. A. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS*, 8. <https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297>

Risanto, & Suryani, R. (2023). The Effect Of Work Environment And Employment Rewards On Employee Engagement And Their Impact On Employee Welfare In Conventional And Sharia Banking In East Javaid 2 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5154–5164. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Robert, H. (2022, February 24). *7 simple work-life balance strategies for your staff*.

<https://www.roberthalf.com/au/en/insights/management-tips/7-simple-ways-make-work-life-balance-priority-your-staff>

Selim, I., & Kee, D. M. H. (2023). Using Job Demands–Resources Theory to Predict Work–Life Balance among Academicians in Private Universities in Egypt during the COVID-19 Pandemic. *Information (Switzerland)*, 14(1).
<https://doi.org/10.3390/info14010012>

Siswono, D. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya*. 4(2), 458–466.

Sulistyawati, S., Upik, & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513–519. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif / Prof. Dr. Sugiyono* (Alfabeta, Ed.; Vols. 978-602-289-373–8).

Sun, N., Liang, S., & Li, U. (2022). Ex post i-deals, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan kerja di industri perhotelan: peran moderator gender. *Universitas Politeknik Hong Kong, Kowloon, Cina*, 35(9), 3077–3094.
<https://www.emerald.com/insight>

Waciko, J., K. (2022). Statistik Bisnis Aplikasi dengan SPSS, ISBN : 978-623-5382-43-2.

Wahdiniawati, Lubis, F. M., Erlianti, D., Mustika, V. B., Sari, Uhai, S., & Febrian, W. D. (2023). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mendirikan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738.

Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
<https://journal.uc.ac.id/index.php/psy/article/view/3404/2405>

Yuliana, D. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel Ground Handling PT. Jasa Angkasa Semesta (PT. JAS) di Bandara Halim Perdana Kusuma – Jakarta. *Warta Penelitian Perhubungan*, 29(1), 75.
<https://doi.org/10.25104/warlit.v29i1.267>

Yuswardi. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 194–205.
file:///C:/Users/user/Downloads/Analisis_Faktor-Faktor_yang_Mempengaruhi_Keterikat.pdf

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi

		KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI POLITEKNIK NEGERI BALI JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) ,701128	
PROSES BIMBINGAN SKRIPSI PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024			
Nama Mahasiswa : Ni Putu Puspita Dewi NIM : 2015744037 Judul SKRIPSI : Analisis Keterikatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS)			
No	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1	16 Apr 24	Revisi BAB I dan II	
2	30 Apr 24	Revisi BAB I dan II	
3	7 Mei 24	Acc BAB I dan II	
4	14 Mei 24	Revisi BAB III	
5	21 Mei 24	Acc BAB III	
6	30 Mei 24	Revisi BAB IV	
7	4 Jun 24	Revisi BAB IV	
8	11 Juni 24	Revisi BAB IV	
9	25 Juni 24	Acc BAB IV	
10	2 Juli 24	Revisi BAB V	
11	9 Juli 24	Acc BAB V	

Badung, 09 Juli 2024
 Pembimbing,

 Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
 NIP. 196409291990032003



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361)
701981 (hunting) ,701128

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL TA 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Putu Puspita Dewi

NIM : 2015744037

Judul SKRIPSI : Analisis Keterikatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada Unit Lost and Found di PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS)

No	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan
1.	25 Apr 24	BAB I dan II Perbaiki	
2.	02 Mei 24	BAB I dan II Perbaiki	
3.	10 Mei 24	BAB I ACC	
4.	16 Mei 24	BAB II dan III Perbaiki	
5.	22 Mei 24	BAB II dan III ACC	
6.	06 Juni 24	BAB IV Perbaiki Tambahkan Matrix	
7.	12 Juni 24	BAB IV Perbaiki	
8.	28 Juni 24	BAB IV Perbaiki	
9.	04 Juli 24	Revisi bab IV & V	
10	10 Juli 24	ACC bab IV & V, siap untuk ujian akhir	

Badung, 10 Juli 2024

Pembimbing,

Kadek Jeremy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D.D

NIP. 198104122005011001

Lampiran 2

: Formulir Perubahan Judul

 POLITEKNIK NEGERI BALI	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI POLITEKNIK NEGERI BALI JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) ,701128
---	---

SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Judul awal:

Analisis Keterikatan Karyawan dan keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta.

oleh

Nama : Ni Putu Puspita Dewi
NIM : 2015744037
Kelas : 8B MBI

diubah menjadi:

Analisis Keterikatan Karyawan dan keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar.

atas saran (*pilih satu atau lebih*)

☐ Pembimbing I selama masa pembimbingan
☐ Pembimbing II selama masa pembimbingan
☒ Penguji pada saat ujian

dengan alasan memperjelas fokus penelitian karena objek penelitian kurang dipertegas.

Mengetahui, Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional  Ketut Vini Elfaroza, SE., M.M. NIP. 197612032008122001	Badung, 20 Agustus 2024 Dosen Penguji  Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D NIP. 196409291990032003
--	---

POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 3

: Lembar Perbaikan Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

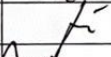
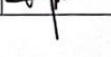
Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting), 701128

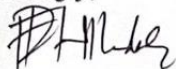
FORMULIR PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

TAHUN AJARAN 2023/2024

Nama Mahasiswa : Ni Putu Puspita Dewi
 NIM : 2015744037
 Judul Skripsi : Analisis Keterikatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Unit *Lost and Found* di PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS)

No.	Hal	Dosen Penguji	Keterangan Bagian yang Perlu Perbaikan
1.	Typo	I Made Ngurah Bagus Sakaputera, S.E., M.M	- Typo Penulis Skripsi - Judul tambahkan wilayah - Kesimpulan dan Saran
2.	Typo	Dra. Ni Ketut Narti, MM	- Typo Penulisan Skripsi - Judul tambahkan wilayah
3	Judul	Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D	- Judul tambahkan wilayah - Kesimpulan dan Saran

Nama Dosen Penguji	Tanda Tangan
1. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D	
2. Dra. Ni Ketut Narti, MM	
3. I Made Ngurah Bagus Sakaputera, S.E., M.M	

Badung, 14 Agustus 2024
 Tim Penguji Komprehensif
 Ketua Penguji,

 (Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D)
 NIP. 196409291990032003



SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : I Gede Jaya Suharta
Jabatan : Manager Departement Lost and Found
Perusahaan : PT Jasa Angkasa Semesta (JAS)
Alamat : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan
Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ni Putu Puspita Dewi
NIM : 2015744037
Kelas : 8B MBI
Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan : Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Telah menghasilkan karya berupa : Standar Operating Procedure (SOP) Kesejahteraan Karyawan pada Unit Lost and Found PT Jasa Angkasa Semesta (JAS)

Digunakan di perusahaan kami di departemen Lost and Found

Dengan tujuan untuk : Standar Operating Procedure (SOP) Kesejahteraan Karyawan dibuat dalam rangka usaha perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Terlampir dokumentasi penerapan karya yang dihasilkan.

Badung,
Manajer Lost and Found

 
I Gede Jaya Suharta

Lampiran 5 : Transkrip Hasil Wawancara

Transkrip Wawancara 1

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

Profil Narasumber

Nama : Informan 1

Umur : 23 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Staf *Lost and Found*

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak selamat sore kak, bagaimana kabarnya kak?

Informan 1 : Halo puspita, kabarnya baik

Penulis : Sebelumnya saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kak sudah bisa meluangkan waktu untuk saya wawancarai terkait dengan Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* di PT JAS ini.

Informan 1 : Iya dik, senang bisa membantu

Penulis : Baik kak, pertama saya ingin bertanya mengenai keterikatan karyawan kak, apa yang kakak lakukan sebagai bentuk kontribusi dalam meningkatkan keterikatan kakak terhadap perusahaan?

Informan 1 : Kontribusi yang saya berikan terhadap perusahaan dalam meningkatkan keterikatan dengan perusahaan adalah dengan cara memanfaatkan waktu dengan baik, dari segi absensi kehadiran maupun penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan. dengan memberikan effort lebih dalam suatu pekerjaan, agar mendapatkan feedback maksimal dari atasan maupun perusahaan.

Penulis : Apakah kakak merasa terikat dengan pekerjaan kakak? Contoh terikat atau tidak seperti apa?

Informan 1 : sebenarnya biasa saja, kadang saya merasa terikat dengan pekerjaan saya, kadang juga saya merasa kurang terikat dengan pekerjaan saya.

Penulis : Contohnya seperti apa kak?

Informan 1 : Misalnya saat briefing kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan jadi Karyawan yang tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau tidak merasa suaranya didengar mungkin merasa tidak terikat dan juga adanya beberapa yang namanya senioritas.

Penulis : baik, kemudian apakah dalam bekerja kakak merasakan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan kakak kesempatan untuk bertumbuh dan belajar?

Informan 1 : perusahaan tempat kakak bekerja memberikan jenjang karir yg sangat mumpuni, serta memberikan pelatihan dan pendidikan dalam perkembangan dalam bekerja.

Penulis : Oke baik kak, kemudian terkait keseimbangan kehidupan kerja, bagaimana kakak sebagai karyawan dapat mengatur waktu untuk memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi? Apakah diluar jam kerja kakak tidak akan menerima pesan, perintah ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan?

Informan 1 : Dari pengalaman saya selama saya bekerja di perusahaan ini, karyawan dituntut untuk profesional dalam mengatur waktu utk pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dalam hal ini saya sering merasa kesulitan dalam menyeimbangkan waktu saya, seperti hari raya idul fitri, kumpul” dengan keluarga. Kemudian saya harus seringkali pada saat tidak berada dalam jam kerja atau hari libur, karyawan sering dihubungi utk menanyakan perihal masalah pekerjaan entah itu yg sudah tuntas maupun yang belum usai.

Penulis : Jadi bagaimana cara kakak mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi kakak?

Informan 1 : yaitu dengan cara terima saja, jika tidak dapat libur ya saya harus tetap berkerja, jika ada kegiatan di luar biasanya saya tukar jadwal dengan karyawan lain, namun pada saat hari raya seperti idul fitri, sangat susah untuk mencari libur.

Penulis : Kemudian bagaimana cara kakak mengatasi waktu luang yang terpakai karena beban kerja seperti lembur yang seringkali harus dilakukan apabila terjadi kendala pesawat delay?

Informan 1 : biasanya kakak mengelola waktu dengan efisien, meprioritaskan Tugas kemudia jika memungkinkan, delegasikan beberapa tugas kepada rekan kerja untuk mengurangi beban kerja.

Penulis : okay baik kak, selajutnya terkait kesejahteraan karyawan, apakah perusahaan memberikan penghargaan atau pujian karena kakak telah melakukan pekerjaan dengan baik?

Informan 1 : Perusahaan tentunya memberikan penghargaan kepada para karyawannya seperti pembayaran gaji yang tepat waktu dan pemberian bonus bulanan kepada karyawannya (uang lembur). penghargaan tersebut juga dapat berupa penghargaan dari tiap maskapai atau airlines secara langsung dengan memberikan plakat penghargaan.

Penulis : apakah dalam bekerja perusahaan memperhatikan kesejahteraan kakak sebagai karyawan?

Informan 1 : Dalam hal ini, selama saya bekerja dengan perusahaan ini saya sangat mengapresiasi kesejahteraan yang telah diberikan kepada karyawannya, nanum yang membuat agak tertekan yaitu tekanan yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat.

Penulis : Baik kak, saya cukupkan pertanyaan-pertanyaannya. Atas kesediaan kakak dalam meluangkan waktu untuk wawancara ini saya ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.

Informan 1 : Baik dik Sama-sama

Transkrip Wawancara 2

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

Profil Narasumber

Nama : Informan

Umur : 22 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Staf *Lost and Found*

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak selamat sore kak, bagaimana kabarnya kak?

Informan 2 : Halo puspita, baik dik

Penulis : Sebelumnya saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kak sudah bisa meluangkan waktu untuk saya wawancarai terkait dengan Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* di PT JAS ini.

Informan 2 : Sama-sama dik, silakan bisa di mulai

Penulis : Baik kak, pertama saya ingin bertanya mengenai keterikatan karyawan kak, apa yang kakak lakukan sebagai bentuk kontribusi dalam meningkatkan keterikatan kakak terhadap perusahaan?

Informan 2 : Oleh karena rasa ingin tahu saya cukup tinggi, saya ingin beradaptasi serta belajar tentang perusahaan ini dengan lebih mendalam. Tujuannya yaitu agar nantinya saya mampu bekerja secara optimal dan memenuhi ekspektasi perusahaan.

Penulis : Apakah kakak merasa terikat dengan pekerjaan kakak? Contoh terikat atau tidak seperti apa?

Informan 2 : Kadang saya merasa terikat seperti saya diberikan pujian terhadap atasan namun juga kadang merasa kurang terikat seperti dalam pengambilan keputusan

suara atau saran tidak di dengar, dan juga kurang semangat memulai pekerjaan karna jadwal jumping.

Penulis : baik, kemudia apakah dalam bekerja kakak merasakan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan kakak kesempatan untuk bertumbuh dan belajar?

Informan 2 : Iya dalam perusahaan banyak hal yang sudah saya ketahui antara lain belajar bahasa asing, komunikasi skill dan selalu berani bertanggung jawab sendiri yang mana sebelumnya saya tidak peduli hal tersebut, dengan pengetahuan yang saya dapatkan itu adalah peluang saya untuk bertumbuh untuk menerima tantangan dan mengatasi masalah agar dapat mendukung kemajuan perusahaan.

Penulis : oke baik kak, kemudia terkait keseimbangan kehidupan kerja, bagaimana kakak sebagai karyawan dapat mengatur waktu untuk memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi? Apakah diluar jam kerja kakak tidak akan menerima pesan, perintah ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan?

Informan 2 : Saya memahami bahwa manajemen waktu merupakan suatu kemampuan yang sangat krusial dalam dunia pekerjaan. Hal ini dikarenakan kita semua mempunyai keterbatasan dalam jam kerja. Demi pemanfaatan waktu seoptimal mungkin, saya berupaya mengelola level energi saya daripada berfokus pada masalah pekerjaan.

Penulis : Kemudian bagaimana cara kakak mengatasi waktu luang yang terpakai karena beban kerja seperti lembur yang seringkali harus dilakukan apabila terjadi kendala pesawat delay?

Informan 2 : biasanya kakak meninggalkan waktu luang kakak untuk mengatasi permasalahan ini si

Penulis : okay baik kak, selajutnya terkait kesejahteraan karyawan, apakah perusahaan memberikan penghargaan atau pujian karena kakak telah melakukan pekerjaan dengan baik?

Informan 2 : Perusahaan ini selalu memberikan suatu penghargaan, baik itu berupa sertifikat ataupun kenaikan jabatan untuk karyawan lain

Penulis : apakah dalam bekerja perusahaan memperhatikan kesejahteraan kakak sebagai karyawan?

Informan 2 : perusahaan ini dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan cukup baik, namun yang membuat kurang itu dari organisasi yang masih bersikap senioritas.

Penulis : Baik kak, saya kira sekian pertanyaan yang ingin saya tanyakan. Saya ucapkan terima kasih karena telah bersedia meluangkan waktu untuk saya wawancarai kak.

Informan 2 : Iya dik, sama-sama, senang bisa bantu dik

Transkrip Wawancara 3

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

Profil Narasumber

Nama : Informan 3

Umur : 21 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Staf *Lost and Found*

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak selamat sore kak, bagaimana kabarnya kak?

Informan 3 : Halo, kabarnya baik baik dik

Penulis : Sebelumnya saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kak sudah bisa meluangkan waktu untuk saya wawancarai terkait dengan Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* di PT JAS ini.

Informan 3 : baik dik, saya jawab sebisa saya ya

Penulis : Baik kak, pertama saya ingin bertanya mengenai keterikatan karyawan kak, apa yang kakak lakukan sebagai bentuk kontribusi dalam meningkatkan keterikatan kakak terhadap perusahaan?

Informan 3 : Komitmen untuk membuat perusahaan ini semakin maju dan berkembang.

- Penulis : Apakah kakak merasa terikat dengan pekerjaan kakak? Contoh terikat atau tidak seperti apa?
- Informan 3 : Tidak merasa terikat, seperti komunikasi yang kurang
- Penulis : baik, kemudia apakah dalam bekerja kakak merasakan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan kakak kesempatan untuk bertumbuh dan belajar?
- Informan 3 : Ya itu benar. Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada saya, dan kalau di tanya bagaimana saya berkontribusi caranya hanya satu memberikan umpan balik kepada rekan kerja dan bekerja lebih baik.
- Penulis : oke baik kak, kemudia terkait keseimbangan kehidupan kerja, bagaimana kakak sebagai karyawan dapat mengatur waktu untuk memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi? Apakah diluar jam kerja kakak tidak akan menerima pesan, perintah ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan?
- Informan 3 : Jika saya di tempat kerja saya akan fokus bekerja, tapi jika saya di rumah saya bisa saja fokus ke duanya, untuk hal pribadi biasa cuti baru bisa pulkam. Kemudia jika ada pesan ataupun perintah mengenai pekerjaan saya akan menerima pesan itu, walaupun itu aga mengganggu libur saya.
- Penulis : Kemudian bagaimana cara kakak mengatasi waktu luang yang tepakai karena beban kerja seperti lembur yang seringkali harus dilakukan apabila terjadi kendala pesawat delay?
- Informan 3 : biasanya kakak mengutamakan pekerjaan banding waktu luang kakak karna kewajiban, jika mendesak bisanya meminta bantuan kepada team.
- Penulis : okay baik kak, selajutnya terkait kesejahteraan karyawan, apakah perusahaan memberikan penghargaan atau pujian karena kakak telah melakukan pekerjaan dengan baik?
- Informan 3 : Ya itu sangat benar perusahaan selalu memberikan penghargaan atau pujian kepada saya jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, dan bentuk bentuk penghargaan itu tidak selalu berbentuk benda. Tapi membanggakan saya di depan orang lain atau orang yang tidak saya kenal itu adalah penghargaan terbesar buat saya.

Penulis : apakah dalam bekerja perusahaan memperhatikan kesejahteraan kakak sebagai karyawan?

Informan 3 : Yang di perhatikan sama perusahaan adalah kesehatan fisik kami, karena fisik kami perlu istirahat yang cukup. Dan perusahaan memberikan itu kepada kami. Dan itu adalah salah satu kesejahteraan umum.

Penulis : Baik kak, saya cukupkan pertanyaannya. Terimakasih banyak karena sudah menyempatkan waktunya demi berlangsungnya kegiatan wawancara ini.

Informan 3 : Baik dik Sama-sama

Transkrip Wawancara 4

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

Profil Narasumber

Nama : Informan

Umur : 22 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Staf *Lost and Found*

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak selamat sore kak, bagaimana kabarnya kak?

Informan 4 : Halo puspita, kabarnya baik

Penulis : Sebelumnya saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kak sudah bisa meluangkan waktu untuk saya wawancarai terkait dengan Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* di PT JAS ini.

Informan 4 : Iya dik, senang bisa membantu

Penulis : Baik kak, pertama saya ingin bertanya mengenai keterikatan karyawan kak, apa yang kakak lakukan sebagai bentuk kontribusi dalam meningkatkan keterikatan kakak terhadap perusahaan?

Informan 4 : Jadi yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan keterikatan terhadap perusahaan adalah adanya lingkungan yg baik dalam perusahaan dan menjadi tempat berkembangnya kemampuan di bidang tersebut.

Penulis : Apakah kakak merasa terikat dengan pekerjaan kakak? Contoh terikat atau tidak seperti apa?

Informan 4 : Kita sebagai karyawan berusaha untuk terikat dengan pekerjaan kita, yang saya rasakan sendiri kadang saya merasa terikat dan kadang juga kurang merasa terikat, misal agar bisa terikat dengan pekerjaan harus adanya semangat kerja, namun yang saya alami ketiga mendapat jadwal jumping, dari pulang jam 12-2 pagi, dan besoknya masuk pagi, jadi kurang ya kurang semangat untuk memulai pekerjaan.

Penulis : Baik, kemudian apakah dalam bekerja kakak merasakan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan kakak kesempatan untuk bertumbuh dan belajar?

Informan 4 : Dalam lingkungan kerja saat ini kesempatan dalam tumbuh dan belajar sangat lumayan baik.

Penulis : Oke baik kak, kemudian terkait keseimbangan kehidupan kerja, bagaimana kakak sebagai karyawan dapat mengatur waktu untuk memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi? Apakah diluar jam kerja kakak tidak akan menerima pesan, perintah ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan?

Informan 4 : Pastinya kita memiliki kehidupan pribadi yg memang harus memang harus dilakukan. Dalam masalah kerja pastinya kita dituntut selalu siap kapan pun, namun jika memang terdapat waktu luang, kita bisa membantu dari rumah namun jika tidak memungkinkan bisa minta bantuan teman yg lain. Dimana saya sering merasa kesulitan dalam menyeimbangkan waktu saya, seperti ada hari raya keagamaan kemudian juga kumpul” dengan keluarga.

Penulis : Jadi bagaimana cara kakak mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi kakak?

Informan 4 : Kalau saya sendiri dengan cara ya jalanin aja, jika ada kegiatan di luar biasanya saya tukar jadwal dengan karyawan lain, kemudian juga saat tedun banjar misalnya, biasanya saya minta tukar atau ijin di banjar.

- Penulis : Kemudian bagaimana cara kakak mengatasi waktu luang yang terpakai karena beban kerja seperti lembur yang seringkali harus dilakukan apabila terjadi kendala pesawat delay?
- Informan 4 : biasanya saya meminta bantuan kepada teman saya
- Penulis : okay baik kak, selajutnya terkait kesejahteraan karyawan, apakah perusahaan memberikan penghargaan atau pujian karena kakak telah melakukan pekerjaan dengan baik?
- Informan 4 : Penghargaan tidak selalu berupa benda ataupun sesuatu, namun perkejaan yg mengutamakan tim akan saling suport dan back up agar pekerjaan selesai tepat waktu. Suport seperti kata” ringan karna telah menyelesaikan tugas sangat penting agar memaci karyawan lebih baik lagi kedepannya.
- Penulis : apakah dalam bekerja perusahaan memperhatikan kesejahteraan kakak sebagai karyawan?
- Informan 4 : iya, perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, namun masih banyak yg disebankan oleh beban kerja lembur
- Penulis : Baik kak, saya cukupkan pertanyaannya. Terimakasih banyak karena sudah menyempatkan waktunya demi berlangsungnya kegiatan wawancara ini.
- Informan 4 : Iya dik, semoga lancar skripsinya ya

Transkrip Wawancara 5

- Waktu Wawancara : 11 Mei 2024
- Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

URUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Profil Narasumber

- Nama : Informan 5
- Umur : 22 tahun
- Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Staf *Lost and Found*

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak selamat sore kak, bagaimana kabarnya kak?

Informan 5 : Halo, astungkara kabarnya baik?

Penulis : baik kak, sebelumnya saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kak sudah bisa meluangkan waktu untuk saya wawancarai terkait dengan Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* di PT JAS ini.

Informan 5 : iya santai aja dik

Penulis : Baik kak, pertama saya ingin bertanya mengenai keterikatan karyawan kak, apa yang kakak lakukan sebagai bentuk kontribusi dalam meningkatkan keterikatan kakak terhadap perusahaan?

Informan : Sebagai staff *Lost and Found* dengan cara berpartisipasi aktif terhadap kegiatan yang melibatkan karyawan berbagai departemen seperti aktif mengikuti briefing dan meeting airlines untuk mengetahui issue issue terkini dan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan sehingga dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehari-hari karena dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja.

Penulis : Apakah kakak merasa terikat dengan pekerjaan kakak? Contoh terikat atau tidak seperti apa?

Informan 5 : Iya, karena kakak sudah lama bekerja disini, jadi kakak sudah terikat dengan pekerjaan disini, namun kadang juga kurang dalam brifing di pengambilan keputusan.

Penulis : Baik, kemudia apakah dalam bekerja kakak merasakan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan kakak kesempatan untuk bertumbuh dan belajar?

Informan 5 : Ya, di *Lost and Found* sendiri hanya hal yang bisa saya pelajari salah satunya karena sering bertemu dengan banyak orang dari berbagai negara dan karakteristik yang berbeda, disini menjadi tantangan tersendiri untuk belajar menghadapi situasi yang tidak terduga ketika menghandle penumpang yang

komplain. Cara mereka menyampaikan komplain berbeda, jadi kita harus tau cara seperti apa yang harus digunakan untuk menjaga ketenangan penumpang saat melakukan komplain.

Penulis : Oke baik kak, kemudia terkait keseimbangan kehidupan kerja, bagaimana kakak sebagai karyawan dapat mengatur waktu untuk memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi? Apakah diluar jam kerja kakak tidak akan menerima pesan, perintah ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan?

Informan 5 : Tidak ada batasan tertentu yang saya tetapkan untuk menerima pesan diluar jam kerja karena sebagian besar pekerjaan di *Lost and Found* bersifat kontinyu, saya setidaknya tetap harus memastikan beberapa case yang perlu tindak lanjut lebih jauh agar termonitor keesokan harinya sehingga tidak ada tahapan yang terlewat hingga case selesai untuk ditutup.

Penulis : kemudia bagaimana cara kakak menyeimbangkan perkerjaan dan kehidupan pribadi kakak?

Informan 5 : Biasanya pada saat ada upacara agama atau acara keluarga sangat susah untuk menyeimbangkan keduanya, namun jika bisa biasanya sebelum di buatkan jadwal saya meminta request kepda leader saya, atau tukar dengan teman saya.

Penulis : Kemudian bagaimana cara kakak mengatasi waktu luang yang tepakai karena beban kerja seperti lembur yang seringkali harus dilakukan apabila terjadi kendala pesawat delay?

Informan 5 : Biasanya, kakak oper ke teman kakak, atau tetap kerjakan pekerjaaa sampai selesai

Penulis : okay baik kak, selajutnya terkait kesejahteraan karyawan, apakah perusahaan memberikan penghargaan atau pujian karena kakak telah melakukan pekerjaan dengan baik?

Informan 5 : Ya tentu, perusahaan memiliki cara tersendiri untuk mengapresiasi setiap karyawan terutama karyawan kontrak dan tetap dengan memberikan penghargaan setiap tahunnya bagi karyawan berprestasi melalui performance appraisal. Bagi saya pribadi belum pernah menerima penghargaan.

Penulis : Apakah dalam bekerja perusahaan memperhatikan kesejahteraan kakak sebagai karyawan?

Informan 5 : Ya, setiap tahunnya perusahaan memberikan tunjangan dan bonus tahunan kepada karyawan, memberikan jumlah waktu cuti sesuai dengan jabatan.

Penulis : Baik kak, saya cukupkan pertanyaannya. Terimakasih banyak karena sudah menyempatkan waktunya demi berlangsungnya kegiatan wawancara ini.

Informan 5 : Baik dik Sama-sama

Transkrip Wawancara 6

Waktu Wawancara : 11 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

Profil Narasumber

Nama : Informan 6

Umur : 25 tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Staf *Lost and Found*

Hasil Wawancara

Penulis : Halo kak selamat sore kak, bagaimana kabarnya kak?

Informan 6 : kabarnya baik pus

Penulis : baik kak, sebelumnya saya ingin mengucapkan terimakasih banyak kak sudah bisa meluangkan waktu untuk saya wawancarai terkait dengan Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* di PT JAS ini.

Informan 6 : iya sama-sama dik

Penulis : Baik kak, pertama saya ingin bertanya mengenai keterikatan karyawan kak, apa yang kakak lakukan sebagai bentuk kontribusi dalam meningkatkan keterikatan kakak terhadap perusahaan?

Informan : Kontribusi yang saya lakukan yaitu dengan datang tepat waktu, datang langsung produktif apa yang bisa di kerjakan langsung dikerjakan, berkomunikasi dengan karyawan yang lain dengan baik, menghargai keputusan dan tanggung jawab karyawan yang lain, berani untuk lebih meningkatkan diri dan mau untuk berkembang.

Penulis : Apakah kakak merasa terikat dengan pekerjaan kakak? Contoh terikat atau tidak seperti apa?

Informan 6 : emm, iya kadang merasa terikat kadang juga kurang, iya ketika diberikan pujian, penghargaan, kurang ketika komunikasi yang kurang, kurang breafing

Penulis : Baik, kemudia apakah dalam bekerja kakak merasakan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan kakak kesempatan untuk bertumbuh dan belajar?

Informan 6 : Kesempatan untuk tumbuh dan belajar itu tentu ada, dengan tidak menutup diri dan tidak malu untuk bertanya ke karyawan yang lain.

Penulis : Oke baik kak, kemudia terkait keseimbangan kehidupan kerja, bagaimana kakak sebagai karyawan dapat mengatur waktu untuk memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi? Apakah diluar jam kerja kakak tidak akan menerima pesan, perintah ataupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan?

Informan 6 : Untuk mengatur waktu memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi yaitu dengan memanfaatkan waktu pulang kerja dan libur kerja untuk tidak memikirkan pekerjaan untuk meletakkan nya sejenak, kemudia untuk kakak yang sudah beranak satu juga aga susah ya jadinya ada waktu dengan anak, blom lagi menyame braye kan ya, tapi biasanya kalo kek gitu klo masih bisa ditukar jdwal ya tukar. Untuk di luar jam kerja selagi itu urgent dan bisa untuk di jawab pesan dari tempat kerja pasti saya usaha kan untuk di jawab.

Penulis : Kemudian bagaimana cara kakak mengatasi waktu luang yang terpakai karena beban kerja seperti lembur yang seringkali harus dilakukan apabila terjadi kendala pesawat delay?

Informan 6 : Biasanya, kakak minta bnatuan ke staf lain, jika kakak yg masuk malem lembur ampek pagi bisanya

Penulis : okay baik kak, selajutnya terkait kesejahteraan karyawan, apakah perusahaan memberikan penghargaan atau pujian karena kakak telah melakukan pekerjaan dengan baik?

Informan 6 : iya, perusahaan ini memberikan pengharga, dari kakak sendiri blom pernah si, paling dari airline ke departement ini aja dan pujian dari atasan

Penulis : Apakah dalam bekerja perusahaan memperhatikan kesejahteraan kakak sebagai karyawan?

Informan 6 : Untuk kesejahteraan sebagai karyawan diperhatikan oleh perusahaan, namun kurangnya di memperhatikan jam kerja yang jumping.

Penulis : Baik kak, saya cukupkan pertanyaannya. Terimakasih banyak karena sudah menyempatkan waktunya demi berlangsungnya kegiatan wawancara ini.

Informan 6 : Sama-sama puspita

Transkrip Wawancara 7

Waktu Wawancara : 31 Mei 2024

Lokasi Wawancara : Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Jl. Gusti Ngurah Rai, Kelurahan Tuban, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali, 80362

Profil Narasumber

Nama : Informan 7

Umur : 36 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Manajer Departement *Lost and Found*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

Hasil Wawancara

Penulis : Halo pak selamat sore pak, apa kabar pak?

Informan 7 : Selamat sore dik, astungkara sangat baik

Penilis : Baik pak, sebelumnya saya ingin mengucapkan terimakasih banyak bapak sudah bisa meluangkan waktu untuk saya wawancarai bapak terkait dengan

Keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* di PT JAS ini.

Informan 7 : Iya dik, silakan adik ajukan hal-hal yang adik rasa penting kepada bapak, bapak akan berusaha menjawab dengan lengkap dan jelas.

Penulis : Baik pak, jadi hal pertama yang ingin saya tanyakan yaitu terkait dengan keterikatan karyawan pak, apakah pada unit *Lost and Found* ini menerapkan peraturan atau kegiatan yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan pak?

Informan 7 : Jadi di department ini, untuk meningkatkan keterikatan karyawan yaitu dengan menerapkan adanya Program Bonus dan Insentif dimana, kami menyediakan bonus dan insentif bagi karyawan yang mencapai atau melebihi target. Kemudian juga menerapkan Program Pelatihan dan Pengembangan Karier dimana kami menyediakan pelatihan berkala dan program pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Penulis : baik hal selanjutnya yakni terkait keseimbangan kehidupan kerja pak, apakah perusahaan memiliki program atau kegiatan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk karyawan? Jika ada, bagaimana program itu dijalankan dan menurut bapak apakah program atau kegiatan tersebut sangat membantu bapak dalam menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pak?

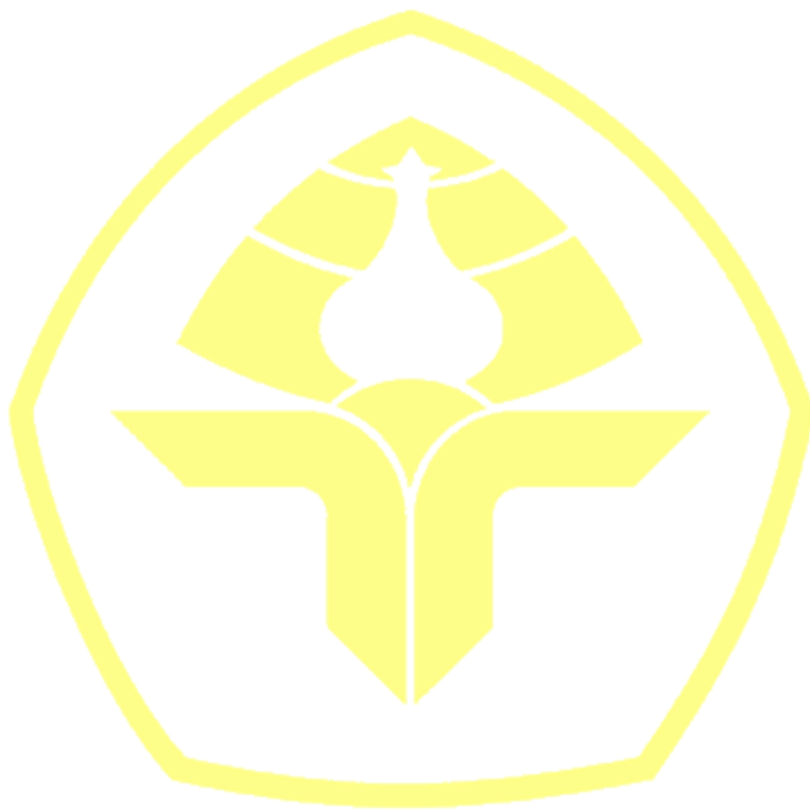
Informan 7 : Untuk keseimbangan kehidupan kerja karyawan biasanya kami rancang untuk membantu karyawan mengelola beban kerja dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih baik si, seperti cuti dan liburan dimana kami memberikan kebijakan cuti yang fleksibel dan mudah diakses, termasuk cuti sakit, cuti keluarga, dan cuti tanpa alasan tertentu. Kemudian juga cara mengatur jadwalnya lebih disesuaikan atau dikategorikan dengan status/level setiap karyawan. Jadi karyawan bisa menukar jadwal dengan satu level tsb. Contohnya assup hanya bisa menukar jadwal dgn sesama assup begitu dengan senior staff, pkwt dan non pkwt (OS atau PHL) Ini berkaitan dengan kebutuhan operational si.

Penulis : baik pak, terakhir mengenai kesejahteraan karyawan pak, apakah perusahaan memberikan penghargaan atau pujian karena karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik? Apa saja bentuk penghargaan tersebut?

Informan 7 : Iya jadi di *Lost and Found* ini selalu memberikan penghargaan dan pujian untuk karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik jadi ini adalah salah satu cara efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterikatan karyawan. Seperti kesempatan pengembangan karier, sertifikat, kemudian pemberian gaji tepat waktu.

Penulis : Baik kak, saya cukupkan pertanyaannya. Terimakasih banyak karena sudah menyempatkan waktunya demi berlangsungnya kegiatan wawancara ini.

Informan 7 : Baik dik Sama-sama



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Lampiran 6 : Dokumentasi Wawancara



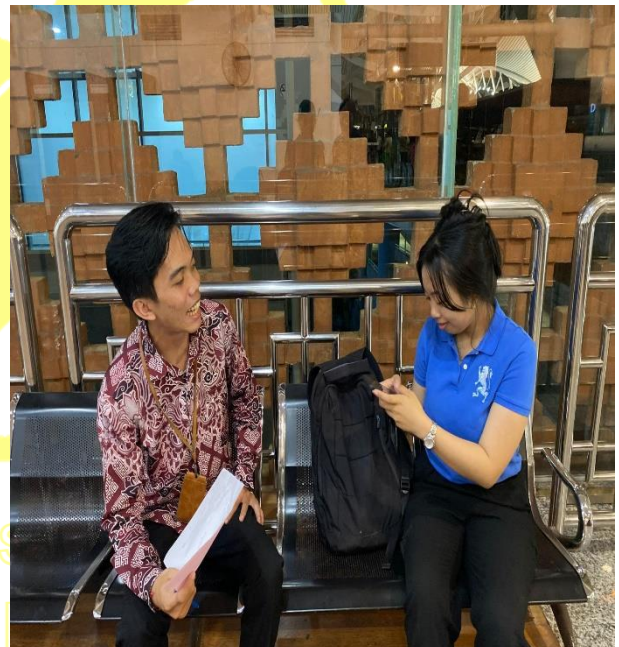
Wawancara dengan Informan 1



Wawancara dengan Informan 2



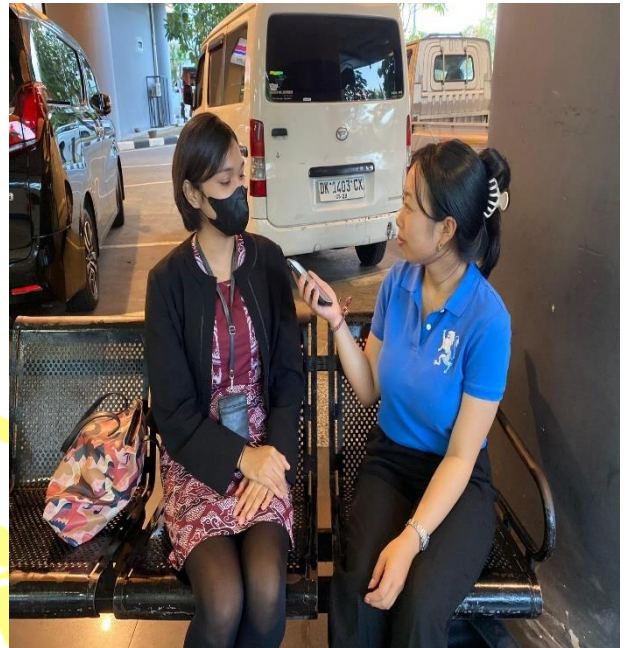
Wawancara dengan Informan 3



Wawancara dengan Informan 4



Wawancara dengan Informan 5



Wawancara dengan Informan 6



Wawancara dengan Informan 7
manajer



Bukti Penyerahan output mahasiswa
Kepada Manajer Lost and Found PT
Jasa Angkasa Semesta

Lampiran 7 : Luaran Penelitian

Penelitian ini Telah menghasilkan karya berupa, Standar Operating Procedure (SOP) Kesejahteraan Karyawan pada Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta Denpasar. Dengan tujuan untuk : Standar Operating Procedure (SOP) Kesejahteraan Karyawan dibuat dalam rangka usaha perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Berikut merupakan hasil luaran dari penelitian ini:

SOP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT. JASA ANGKASA SEMESTA UNIT LOST AND FOUND

Standard Operating Procedure Unit Lost and Found PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS).

SOP ini dibuat dalam rangka usaha perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. SOP ini mencakup berbagai program dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan pada unit *Lost and Found* PT Jasa Angkasa Semesta (JAS).

BONUS DAN INSENTIF

- Bonus Kinerja Bulanan: Untuk karyawan yang mencapai atau melebihi target, serta memiliki jam kerja lembur
- Insentif Khusus: Untuk tugas yang diselesaikan dengan hasil luar biasa

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

- Kebijakan Cuti: Akses mudah untuk cuti tahunan, sakit, dan pribadi
- Penyesuaian Jadwal Kerja: Untuk keperluan pribadi
- Jam Kerja: 8 jam sehari dengan 1 jam istirahat
- Tidak Wajib Lembur: Kecuali dalam keadaan darurat yang disetujui manajemen

PENGHARGAAN KINERJA & KESEMPATAN BELAJAR

- Jenjang Karier: Pertimbangan promosi dan kesempatan pengembangan karir
- Bonus Tahunan: Setara dengan satu bulan gaji pokok
- Pengakuan Perusahaan: Sertifikat dan plakat dalam acara tahunan (Employee of the Year)
- Akses kursus, seminar, dan pelatihan internal berkelanjutan untuk pengembangan diri.

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN KARYAWAN

- Survei rutin, untuk mengidentifikasi kebutuhan dan harapan karyawan.
- Forum diskusi atau FGD, untuk menerima masukan langsung dari karyawan.

Dapatkan bonus dan insentif luar biasa sebagai penghargaan atas kerja keras dan prestasi Anda dengan berkontribusi secara maksimal!

I Gede Jaya Suharta
Manajer Unit Lost and Found

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ni Putu Puspita Dewi

NIM : 2015744037

Kelas : 8B MBI

Tempat & Tanggal Lahir : Sukawana, 05 Juni 2002

Alamat : Br. Tanah Daha, Desa Sukawana, Kintamani Bangli

Email : Puspitaputu22@gmail.com



Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Yang saya hormati

Badung, 15 Juli 2024

Ni Putu Puspita Dewi

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI