

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap kegiatan dalam organisasi terfokus pada sumber daya manusia, seperti kegiatan perencanaan, pelaku, serta penentu tujuan dan terwujudnya organisasi. Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah komponen terpenting bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu, organisasi yang baik harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap individu memiliki kemampuan dan ketrampilan yang berbeda – beda, menurut pernyataan Jennah dan Asj'ari (2019) potensi tersebut dibutuhkan satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu penting untuk menjaga hubungan baik atau keterikatan antar karyawan dalam menjaga loyalitas perusahaan.

Employee engagement adalah aset utama perusahaan. Karangan dalam Jennah dan Asj'ari (2019) menyatakan bahwa dalam sebuah perusahaan atau organisasi, *employee engagement* lebih dari hanya inisiatif SDM; itu merupakan motivasi untuk mengendalikan kinerja dan merupakan dasar strategis yang memengaruhi tujuan perusahaan. Puspita (2020) menyatakan bahwa seorang karyawan memiliki sikap positif terhadap perusahaan dan nilai-nilainya, serta pencapaian tujuan dan nilai budaya perusahaan, yang dikenal sebagai keterikatan karyawan. Anugra dan Saragih (2018) menyatakan bahwa melalui pengelolaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang baik diharapkan dapat memacu karyawan untuk memiliki sikap inisiatif yang tinggi dan terus berinovasi dalam bekerja. Menurut McBain (2007:16) salah satu faktor yang berpengaruh pada *employee engagement* adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan Busro (2018:5) sebagai cara pandang bersama yang diikuti atau sebagai panutan anggota organisasi, yang berpengaruh terhadap perilaku atau sikap serta cara bekerja anggota yang membedakan satu organisasi dengan yang lainnya. Tabun (2021) menyatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*, karena dilihat dari ketiga fungsi dari budaya organisasi sendiri adalah sebagai sistem pengawasan, perekat hubungan sosial, serta sebagai perilaku seluruh anggota yang direalisasikan bagi organisasi tersebut untuk menjadi kekuatan dalam menghadapi persaingan diluar organisasi. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anugra dan Saragih (2018); Tabun (2021) yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi *employee engagement* secara positif signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* adalah pengembangan karir. Sinambela (2019:252) berpendapat bahwa seorang karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya karena merasa karirnya buruk atau tidak dapat berkembang, namun sebaliknya jika karir seorang karyawan cerah dalam pekerjaan tersebut, maka akan termotivasi dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat memberikan hasil yang maksimal. Farida (2021) menyatakan bahwa jika karyawan berkolaborasi dengan dukungan organisasi atau perusahaan, mereka akan melihat peningkatan status dalam pengembangan karier mereka. *Engagement* karyawan adalah komitmen emosional mereka terhadap organisasi. Komitmen emosional berarti bahwa karyawan peduli terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan mereka karena mereka perlu bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan bukan hanya untuk mendapatkan gaji dan pengembangan karir. Pengelolaan karir yang baik akan membawa manfaat langsung bagi efisiensi manajemen perusahaan serta dapat meningkatkan hubungan antar karyawan. Lebih lanjut Puspita (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah program yang membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dan menetapkan karir yang jelas. Menurut Jennah dan Asj'ari (2019) menyatakan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin besar keterlibatan karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Farida (2021) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap *employee*

engagement. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirnawati dan Setiawan (2020); Jennah dan Asj'ari (2019); Tabun (2021) yang membuktikan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi mempengaruhi *employee engagement* secara positif signifikan.

Keberhasilan karyawan dalam pengembangan karir akan diikuti dengan kompensasi. Sinambela (2019:216) menyatakan bahwa kompensasi adalah pendapatan karyawan yang diberikan perusahaan diluar gaji pokok sebagai imbalan atas jasa karyawan. Penghasilan akan menciptakan ikatan kerjasama yang formal antara pengusaha dan karyawan perusahaan; keduanya membutuhkan satu sama lain; pegawai membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan pengusaha atau atasan membutuhkan pegawai atau karyawan untuk membantu pengusaha menyelesaikan tugasnya. Hasibuan (2019:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan uang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan, perusahaan juga harus membayar kompensasi kepada karyawan. Pernyataan ini didukung penelitian sebelumnya oleh Puspita (2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*, karena kompensasi berhubungan langsung dengan karyawan yang otomatis akan berpengaruh juga terhadap hubungan antar karyawan dalam melakukan keefektifannya dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jennah dan Asj'ari (2019) yang membuktikan bahwa insentif material dan *career development* mempengaruhi *employee engagement* secara positif signifikan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Taman Sari bergerak dalam bidang air bersih yang berkembang di Kota Madiun. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Sulawesi No. 18, Kartoharjo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63117. Perusahaan ini merupakan perusahaan pemerintah yang bergerak dibidang penyedia air bersih dan telah berdiri hampir di seluruh bagian Indonesia. Berdasarkan hasil observasi, pada pegawai PDAM Tirta Taman Sari banyak menunjukkan budaya kerja yang berorientasi pada hasil

dibandingkan proses saat melakukan pekerjaannya. Selain budaya kerja, peningkatan pelayanan PDAM juga membutuhkan *employee engagement* yang diharapkan akan selalu mengalami kemajuan setiap tahunnya. Sinambela (2019:67) mengemukakan bahwa perusahaan dapat melakukannya dengan memberikan program pengembangan karir kepada karyawan mereka. serta memperhatikan pemberian kompensasi secara tepat dan berkala.

Berdasarkan uraian sebelumnya, karena itu penelitian ini sangat menarik untuk diteliti kaitannya dengan variabel budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, dan *employee engagement*. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Puspita (2020), sehingga judul dari penelitian ini adalah “**Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah, maka ditetapkan tujuan penelitian yaitu:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif pengembangan karir terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap *employee engagement* PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada berbagai bidang yang relevan.:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, menambah pengetahuan, dan menjadi referensi bagi akademisi dan penelitian selanjutnya terkait pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan evaluasi untuk mempertimbangkan faktor budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap *employee engagement*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi bagi perusahaan yang ingin membarui program pengembangan karir dan kompensasi yang berdampak pada keterlibatan karyawan dengan tujuan membantu kemajuan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bagian, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai pendahuluan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian atau kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dan pembahasan berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dan saran berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.