

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kunci kesuksesan mengelola usaha adalah dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Masalah yang seringkali terjadi adalah kurangnya keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas kerja yang akan memberikan kepuasan pelanggan. Ketika pelanggan puas, maka akan meningkatkan penjualan atau dengan kata lain tingkat keuntungan meningkat.

Employee engagement atau keterikatan karyawan telah menjadi salah satu isu populer di era keterbukaan dan era digital pada saat ini, dalam kajian manajemen sumber daya manusia, isu ini populer karena *employee engagement* atau keterikatan karyawan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Pada dasarnya keterikatan karyawan merupakan kondisi dimana seseorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, sehingga selalu sukarela dalam melakukan apapun kemajuan perusahaanya dengan terus berkontribusi secara optimal.

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan kualitas produksi, kuantitas produksi, layanan pelanggan, peningkatan penjualan dan inisiatif manajemen. Wyman (2009:8) menyebutkan enam faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap

perusahaan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan, serta *reward and recognition*. Berdasarkan teori di atas dan penelitian terdahulu maka penelitian ini akan membahas faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dari jaminan sosial, kompensasi dan pengembangan karir.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Faktor pertama adalah jaminan sosial, Setiadi (2009) berpendapat bahwa dengan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi hak-haknya di segala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan *employee engagement* atau keterikatan karyawan. Ketika karyawan sudah merasa terpenuhi jaminannya maka akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan tersebut.

Faktor kedua adalah kompensasi, hal ini tidak kalah penting karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi keterikatan kerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Fenomena yang terjadi terkait kompensasi adalah Menurut Yusnaena (2012:2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai

tujuan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi keterikatan karyawan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulharsari, 2012:2).

Faktor selain jaminan sosial dan kompensasi adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu usaha perusahaan untuk memaksimalkan segala potensi diri karyawan dalam mendapatkan kedudukan yang lebih dari sebelumnya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Dimana peran pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan, yaitu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan 2012:69).

PT. Bintang Mandiri *Finance* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan yang merujuk pada kendaraan bermotor roda empat maupun lebih. Selain itu juga focus terhadap kendaraan bekas yang berbentuk mobil-mobil niaga. PT. Bintang Mandiri *Finance* sebagai salah satu perusahaan yang sudah sukses dan besar karena memiliki anak cabang yang tersebar hampir di seluruh wilayah Indonesia.

Fenomena yang terjadi di PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus terkait bentuk jaminan sosial yang diberikan hanya jaminan kecelakaan kerja, hari tua

dan kematian saja, untuk jaminan pemeliharaan kesehatan tidak ada, sedangkan menurut UU No.3 tahun 1992 bahwa pemerintahan kesehatan merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan, tetapi pada PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus belum di implementasikan jaminan pemeliharaan kesehatan untuk karyawan.

. Fenomena mengenai kompensasi yaitu kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan kerja keras karyawan. Seperti karyawan yang mendapatkan tugas banyak di akhir bulan tetapi tidak mendapat imbalan sesuai dengan kerja keras karyawan atau tidak ada uang lembur karyawan, sehingga mereka kurang sepenuh hati dalam melakukan tugas dan hal ini berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Fenomena terkait pengembangan karir yaitu terdapat beberapa karyawan yang masih tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan karena kurang memahami pentingnya mencapai tujuan perusahaan bersama dengan kemampuan terbaiknya, karena sebuah perusahaan tidak lepas dari hal tersebut. Ketika karyawan sudah terikat pada perusahaan dimana ia bekerja maka karyawan akan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap perusahaan dan mau melakukan peran extra atas kinerja mereka terhadap perusahaan.

Tabel 1.1

Data Karyawan Masuk dan Keluar PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk		Keluar	
2016	179	4	2,23%	3	1,67%
2017	180	7	3,88%	6	3,33%
2018	181	2	1,10%	2	1,10%

Sumber: Data yang diolah.2018

Data pada tabel 1.1 merupakan data karyawan masuk dan keluar PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus, dimana besarnya karyawan keluar menunjukkan seberapa besarnya keinginan karyawan untuk tetap di perusahaan atau sebaliknya, maka dari itu keluarnya karyawan berhubungan dengan *employee engagement* dimana karyawan akan berkontribusi lebih terhadap pekerjaan dan perusahaan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar, dari data tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan pada PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus mengalami fluktuasi. Terlihat pada data bahwa karyawan yang keluar tidak lebih dari 4%.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk melihat adanya hubungan dan pengaruh antara pengembangan karir terhadap *employee engagement*. Penelitian mengenai jaminan sosial, kompensasi dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap *employee engagement* masih belum diperoleh hasil yang konsisten. Penelitian mengenai jaminan sosial yang berpengaruh terhadap *employee engagement* oleh Azzuhri (2015) bahwa jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Sebaliknya, Pohan dan Batubara (2014) melakukan penelitian dengan hasil penilaian karyawan terhadap program jaminan sosial tidak mempengaruhi *employee engagement*.

Penelitian oleh Kautsar (2016) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan keterlibatan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian oleh Martini dan Waluyo (2014) bahwa kompensasi memiliki sumbangan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kecenderungan partisipan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan

perusahaan terhadap mereka. Berbeda dengan Alvi (2014) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*.

Dayona dan Rinawati (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil ini bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2015) bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh pada keterlibatan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH JAMINAN SOSIAL, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. BINTANG MANDIRI FINANCE KUDUS.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel yang mempengaruhi *employee engagement* PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus dibatasi pada variabel jaminan sosial, kompensasi dan pengembangan karir.
- 1.2.2. Obyek penelitian pada PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus. PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan yang merujuk pada kendaraan bermotor roda empat maupun lebih.
- 1.2.3. Responden yang diteliti yaitu karyawan di PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus.

1.2.4. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.2.5. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data tahun 2018.

1.3. Perumusan Masalah

Penelitian ini terdapat beberapa masalah yaitu

1. Jaminan sosial yang diberikan hanya jaminan kecelakaan kerja, hari tua dan kematian saja, untuk jaminan pemeliharaan kesehatan tidak ada, sedangkan menurut UU No.3 tahun 1992 bahwa pemerintahan kesehatan merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan, tetapi pada PT. Bintang Mandiri *Finance* Kudus belum di implementasikan jaminan pemeliharaan kesehatan untuk karyawan.
2. Kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan kerja keras karyawan. Seperti karyawan yang mendapatkan tugas banyak di akhir bulan tetapi tidak mendapat imbalan sesuai dengan kerja keras karyawan atau tidak ada uang lembur karyawan.
3. Beberapa karyawan masih tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Contohnya sebagian besar karyawan yang kurang disiplin mengenai waktu dan jam berangkat kerja sehingga menghambat peluang seorang karyawan untuk mewujudkan tujuan yang terkait dengan karir.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan pengamatan peneliti terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh positif antara jaminan sosial terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh positif antara jaminan sosial, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh positif antara jaminan sosial terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh positif antara kompensasi terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus.

1.4.4. Menganalisis pengaruh positif antara jaminan sosial, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *employee engagement* PT. Bintang Mandiri Finance Kudus.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak PT. Bintang Mandiri Finance Kudus juga konsumennya sebagai sumber informasi dan merumuskan pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan *employee engagement*.