

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Perusahaan

Kehidupan memang tak luput dari kelistrikan. Sejak tahun 1905 tepat pada masa pemerintahan kolonial Belanda yang masih menjajah tanah Sunda, listrik mulai menjangkau wilayah Jawa Barat ditandai dengan berdirinya perusahaan listrik untuk mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Awalnya perusahaan listrik tersebut diberi nama *Bandungsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM), akan tetapi seiring berjalannya waktu tepat pada tanggal 1 Januari 1920 BEM mengubah perusahaannya menjadi perusahaan Perseroan dengan nama *Gemeenschaplijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng* (GEBEO) dengan ditetapkannya akte notaris Mr. Hendrik Van Ophusein dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949.

Pada masa kekuasaan pemerintahan dan penjajahan beralih dari Belanda ke pemerintahan Jepang di rentang tahun 1942 sampai dengan 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha mencakup seluruh pulau Jawa sebagai wilayah kerjanya.

Setelah melewati masa kemerdekaan Indonesia tepatnya pada tahun 1957, mulailah tonggak awal pengelolaan penyediaan tenaga listrik diseluruh tanah air yang ditangani langsung oleh pemerintah Indonesia ditandai dengan GEBEO yang diambil alih oleh pemerintah Indonesia melalui penetapan Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1959. Selanjutnya pada tahun 1961 pemerintah membentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN melalui penetapan Peraturan Pemerintah No. 67.

Sejalan dengan hal tersebut, PLN Bandung berubah menjadi PLN Eksploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN Eksploitas XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Eksploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Memasuki era 1900-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara

Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat. Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2001 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dimana wilayah kerjanya meliputi Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten hingga saat ini. Sampai saat ini, kantor PLN DJBB masih menempati bangunan lama dan historis yang beralamat di Jalan Asia Afrika No. 63 Kota Bandung.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: www.pln.co.id

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat memiliki logo. Logo tersebut mengandung tiga filosofi antara lain:

a. Bidang Persegi Panjang Berbentuk Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, yang melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning pada persegi panjang tersebut menggambarkan pencerahan seperti yang diharapkan PT PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Warna Kuning juga melambangkan

semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya diperusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warna merah pada petir melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan. Beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan demi tantangan perkembangan jaman kedepannya.

c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkit, penyaluran dan distribusi yang berjalan seiring dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Warna biru menggambarkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Selain itu warna biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.3 Visi dan Misi

Visi:

“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.”

Misi:

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai suatu target perusahaan. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat memiliki empat budaya organisasi yang dapat dijunjung tinggi oleh setiap individu perusahaan. Keempat budaya organisasi tersebut dinamakan budaya organisasi SIPP yang meliputi:

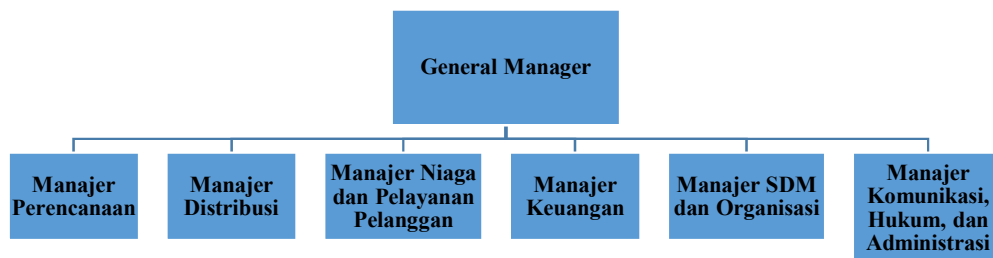
- a. Saling percaya (*trust*) yang artinya suasana saling menghargai dan saling terbuka antar sesama anggota perusahaan yang dilandaskan keyakinan akan integritas, itikad baik dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berkaitan dalam penyelenggaraan praktik bisnis yang bersih.
- b. Integritas (*integrity*) yang artinya wujud dari sikap individu anggota perusahaan yang konsisten menunjukkan kejujuran, kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan dan tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan.
- c. Peduli (*care*) yaitu niat untuk menjaga dan memelihara mutu kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam bertumbuh kembang bersama, dan peka terhadap setiap persoalan yang dihadapi perusahaan serta memecahkan solusi yang tepat.
- d. Pembelajar (*learner*) yaitu sikap berani mempertanyakan kembali sistem dan praktik pembangunan, manajemen dan operasi dan berupaya menguasai perkembangan ilmu dan teknologi modern demi pembaruan perusahaan secara terus-menerus.

1.1.5 Produk dan Layanan

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat merupakan jenis perusahaan jasa. PLN menyediakan jasa dalam bidang kelistrikan untuk masyarakat. Produk utama PT. PLN adalah daya listrik yang dihasilkan dari pembangkit listrik. Produk dan layanan lainnya adalah sebagai berikut:

- a. Listrik Prabayar (LPB) adalah Produk layanan pemakaian tenaga listrik yang menggunakan meter elektronik prabayar dengan cara pembayaran dimuka.
- b. Meter Prabayar (MPB) adalah meter energi listrik yang dipergunakan untuk mengukur energi listrik (kWh).
- c. Nomor Meter adalah Nomor yang tertera dalam MPB sebagai nomor identitas pada saat transaksi pembelian isi ulang dan pengaduan, yang terdiri dari 11 digit yang bersifat unik dan tidak sama antara meter yang satu dengan meter lainnya.
- d. *Stroom* adalah kode angka yang setara dengan energi listrik tertentu yang dituangkan dalam 20 angka yang bersifat unik.
- e. Tenaga Listrik adalah satu bentuk energi sekunder yang dibangkitkan, ditransmisikan dan didistribusikan untuk semua keperluan oleh PLN kepada pelanggan.
- f. Alat Pembatas dan Pengukur (APP) adalah alat milik PLN yang dipakai untuk membatasi daya listrik dan mengukur energi listrik yang dipakai oleh pelanggan.

1.1.6 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Sumber: Data Internal Perusahaan (2020)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penggerak yang perlu dikelola dan dikembangkan secara profesional karena setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang ahli dibidangnya, berdedikasi tinggi, memiliki loyalitas serta *Engaged* (terikat/terlibat) terhadap perusahaan. Menurut Anggraini (2016:184) perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya maka hal tersebut akan menciptakan keterikatan karyawan atau *employee engagement* yang akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi.

Karena menurut Potale dan Uhing (2015:64) sumber daya manusia adalah aset perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga perlu diterapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat yang nantinya akan membantu perusahaan untuk lebih unggul dalam bersaing. Dalam mengelola sumber daya manusia yang baik dan tepat, perlu diterapkan suatu rangkaian manajemen sumber daya manusia yang efektif demi menjaga kualitas sumber daya manusia yang akan mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Dessler (dalam Sudarso, 2018) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Selain dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan, organisasi atau perusahaan juga perlu memperhatikan sikap kerja dari sumber daya manusia dalam hal ini ditujukan kepada karyawan (Agathanisa dan Prasetyo 2018). Menurut Robbins dan Judge (2013) sikap yang berhubungan dengan perilaku organisasi meliputi kepuasan kerja, keterlibatan kerja serta komitmen organisasi.

Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) keterlibatan kerja atau *employee engagement* adalah karyawan yang terikat dengan pekerjaannya yang mampu berusaha lebih dalam untuk bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Keterikatan kerja akan membuat seseorang merasa bermakna dan menyatu di dalam sebuah organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Pada topik ini, penulis tertarik untuk mengamati langsung fenomena mengenai keterikatan karyawan di perusahaan tempat penulis hendak melakukan penelitian, yaitu PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat melalui wawancara langsung dengan

Bapak Ahmad Kamiludin selaku Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengamatan tersebut menemukan fenomena yakni masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya keterikatan dengan datang terlambat ke kantor. Sehingga perusahaan pun harus memberikan *punishment* terhadap karyawan yang menempati posisi ter-atas datang terlambat ke kantor perbulannya. *Punishment* yang diberikan adalah pemajangan foto karyawan yang telat di *lobby* lantai satu tepatnya depan pintu masuk kantor. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat memberikan efek jera terhadap karyawan yang menempati posisi ter-atas terlambat datang kerja tersebut sehingga kejadiannya tidak akan terulang lagi. Perusahaan menggunakan sistem untuk merekap jam *tapping* absensi karyawan setiap harinya dan mengurutkan posisinya agar mendapatkan nama karyawan yang menduduki posisi paling atas. Data yang berasal dari sistem tersebut diberi nama dengan julukan “Bintang Siang”. Melihat hal tersebut, penulis berniat untuk mengetahui seperti pengurutan posisi teratas karyawan yang datang ke kantor sertiap bulannya dengan memperoleh data keterlambatan kehadiran karyawan sebagai berikut:

**TABEL 1. 1 DATA KARYAWAN URUTAN 15 BESAR “BINTANG SIANG”
PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT**

Karyawan	Jumlah Hari Kerja	September (hari)	Oktober (hari)	November (hari)	Desember (hari)
1	22 hari	20	22	15	
2	22 hari	20			
3	22 hari	20	18	18	17
4	22 hari	19	18	16	
5	22 hari	18	18		18
6	22 hari	18		20	20
7	22 hari	16	18	14	15
8	22 hari	16			
9	22 hari	15			
10	22 hari	15	17	15	
11	22 hari	15			
12	22 hari	15	22	18	16
13	22 hari	14	17	16	
14	22 hari	14			17
15	22 hari	14			

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa di bulan September 2019 terdapat seorang karyawan ditandai dengan identitas “Karyawan 1” yang menempati

posisi teratas dalam urutan 15 besar dengan jumlah 20 hari terlambat datang bekerja dalam satu bulan. Karyawan tersebut kemudian masuk kembali dalam urutan 15 besar di bulan Oktober dengan jumlah 22 hari terlambat datang bekerja namun tidak menempati urutan posisi teratas pada bulan tersebut, penulis menyusun bulan berikutnya hanya dengan mengisi jumlah hari terlambat pada nama karyawan yang masuk dalam daftar urutan 15 besar pada bulan September 2019. Berdasarkan data tersebut juga dapat diketahui bahwa “Karyawan 3” dan “Karyawan 7” selalu memasuki daftar 15 besar karyawan terlambat dari bulan September - Desember 2019. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keterlambatan kehadiran karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat meningkat, mengingat banyaknya karyawan yang mengulang kesalahannya dengan masuk kembali dalam daftar 15 besar karyawan terlambat di bulan di tiga bulan berikutnya. Meningkatnya keterlambatan karyawan tersebut menandakan masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki skor *dedication* yang rendah ditandai dengan kurangnya rasa antusias mereka dalam memulai hari-harinya saat hendak bekerja yang mengakibatkan mereka menjadi kurang *engaged* atau terikat dengan perusahaan.

Sementara menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2015:25) karyawan yang *engaged* atau yang memiliki *employee engagement* yang tinggi pada pekerjaannya dan berkomitmen pada perusahaannya akan menghasilkan keuntungan kompetitif pada perusahaannya yaitu salah satunya tingkat *turnover* yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Kamiludin selaku Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, *turnover* karyawan yang terjadi di PT. PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat disebabkan oleh faktor usia dan masa kerja yang sudah melampaui waktunya seperti pada tabel berikut:

TABEL 1. 2 DATA TURNOVER KARYAWAN TAHUN 2019

Bulan	Jenjang Jabatan	Status Pemberhentian Kerja	Jumlah
Oktober	Manajemen Atas	Pensiun	1 karyawan
	Fungsional III	Pensiun	1 karyawan
	Fungsional IV	Pensiun	2 karyawan
November	Manajemen Dasar	Pensiun	1 karyawan

(Bersambung)

(Sambungan)

	Supervisori Atas	Pensiun	1 karyawan
	Fungsional III	Pensiun	2 karyawan
	Fungsional IV	Pensiun	12 karyawan
Desember	Manajemen Atas	Pensiun	2 karyawan
	Manajemen Menengah	Pensiun	1 karyawan
	Fungsional V	Pensiun	2 karyawan
	Supervisori Dasar	Pensiun	1 karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Jika dilihat dari tingkat *turnover* yang ada di PT. PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat, karyawan yang berhenti bekerja dikarenakan sudah memasuki masa pensiun atau sudah mencapai batas masa kerja. Prestasi ini diperoleh karena *employee engagement* yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover* yang disebabkan oleh alasan lain selain berakhirnya masa kerja.

Mengenai uraian diatas, penulis melakukan penelitian pendahuluan (*preliminary research*) dengan menyebarkan kuesioner yang bersumber dari (Departemen SDM Waskita, 2014) tentang *employee engagement survey* untuk mengetahui kondisi *employee engagement* pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai dasar atas dilakukannya penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner tentang *employee engagement* kepada 30 karyawan secara acak untuk mengetahui besaran persentase *employee engagement* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, adapun tabelnya adalah sebagai berikut:

TABEL 1. 3 PRELIMINARY EMPLOYEE ENGAGEMENT PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		1	2	3	4	5			
		STS	TS	C	S	SS			
1	Perusahaan sangat menghargai ide dan saran karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan			12	12	6	114	150	76%
2	Terdapat kehangatan hubungan personal antara atasan dengan bawahan			9	14	7	118	150	79%

(Sambungan)

	maupun antar rekan kerja di unit saya								
3	Saya akan terus tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun		5	13	7	5	102	150	68%
4	Saya melakukan evaluasi diri setelah melakukan pekerjaan			15	12	3	108	150	72%
5	Saya merasa antusias dalam melakukan suatu pekerjaan tambahan		4	11	8	7	108	150	72%
6	Saya merasa enjoy dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tingkat kesulitan apapun		6	11	7	6	103	150	69%
7	Ketika melakukan suatu pekerjaan, saya menikmati pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh kepada teman		6	7	10	7	108	150	72%
Rata-rata									72%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Pada Tabel 1.2 mengenai hasil kuisioner *preliminary* terkait *employee engagement* menghasilkan persentase sebesar 72%. Dalam data tersebut masih terdapat beberapa responden yang tidak setuju dengan pernyataan yang berikan. Berdasarkan persentase pada nomor 3 dan nomor 6 diatas menunjukkan bahwa rasa antusias para karyawan untuk dapat berusaha menyelesaikan dan menikmati pekerjaannya dalam tingkat kesulitan apapun masih tergolong rendah dibandingkan persentase lainnya dalam tabel *preliminary* tersebut. Hal tersebut menandakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang masuk dalam *Employee Engagement* tingkat *not engaged*. Menurut Gallup Organization (dalam Amin 2019:9) karyawan dalam kategori *Not Engaged* adalah karyawan yang hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai dengan apa yang organisasi bayarkan kepada mereka.

Sementara menurut Amin (2019:3) *employee engagement* adalah kemauan karyawan dari kemampuan yang dimilikinya untuk ikut andil dalam keberhasilan perusahaan, yaitu pada situasi dimana karyawan mau berupaya keras dalam menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran serta energinya untuk memberikan hasil kerja yang lebih efektif.

Menurut Sheridan (dalam Wibowo, 2018) karyawan yang termasuk dalam kategori *not engaged* atau *actively disengaged* adalah karyawan yang memiliki ciri antara lain:

- a. Tidak suka melakukan pekerjaan lebih banyak, hanya melakukan hal yang diminta.
- b. Bekerja hanya untuk mendapatkan bayaran.
- c. Lebih mungkin memiliki catatan kehadiran yang tidak teratur dan ingin cepat selesai.
- d. Tidak tertarik dengan situasi pekerjaan.

Menurut Ian Aulia (2018) faktor yang mempengaruhi *employee engagement* salah satunya adalah kompensasi. Menurut Panggabean (dalam Ian Aulia 2018) kompensasi adalah bentuk dari setiap penghargaan yang diberikan untuk para karyawan sebagai bentuk balas jasa dari setiap kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi termasuk faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan dan pemenuhan kebutuhan individu karyawan. Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu aspek yang penting karena apabila kompensasi diberikan dengan benar, maka akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaannya atau tidak.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Ahmad Kamiludin selaku Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat kepada para karyawan terbagi menjadi dua dimensi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Simamora (Sinambela, 2016:223) kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, komisi, bonus, asuransi kesehatan, bantuan sosial, tunjangan serta cuti. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yaitu tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, kebijakan yang sehat, rekan kerja yang kooperatif serta lingkungan kerja yang nyaman.

Berikut merupakan data kompensasi berdasarkan jenis dimensi kompensasi yang diperoleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat:

TABEL 1. 4 DATA KOMPENSASI KARYAWAN

Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
Gaji	Promosi Jabatan
Bonus	<i>Best Employee</i>
Insentif	<i>Employee Gathering</i>
Uang Cuti	<i>Family Gathering</i>
BPJS Ketenagakerjaan	Penghargaan Prestasi
Asuransi Jiwa	
THR	
Tunjangan Pensiun	

Sumber: Data Divisi PSDM PT PLN UID Jabar (2020)

Data kompensasi karyawan diatas mengindikasikan bahwa jenis kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diterapkan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat cukup memadai. Bapak Ahmad Kamiludin dalam wawancara tersebut juga mengatakan bahwa kompensasi finansial yang diberikan melalui prosedur yang tidak menyulitkan para karyawan dan diproses menggunakan sistem pemberian melalui transfer ke rekening masing-masing karyawan. Kompensasi finansial berupa jaminan kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan berupa potongan otomatis dari gaji yang diterima karyawan menggunakan sistem.

Melihat data kompensasi tersebut, penulis berniat untuk mengetahui kondisi kompensasi pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai dasar dilakukannya penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pendahuluan (*Preliminary Research*) yang bersumber dari Ganyang (2014:95) tentang indikator kompensasi. Kuesioner *preliminary* disebarkan kepada 30 karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

**TABEL 1. 5 PRELIMINARY KOMPENSASI PT PLN (PERSERO) UNIT
INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		1	2	3	4	5			
		STS	TS	C	S	SS			
1	Saya merasa bagian keuangan telah membagikan gaji sesuai dengan golongan			8	14	8	120	150	80%

(Bersambung)

(Sambungan)

2	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur			2	24	4	122	150	81%
3	Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan			2	18	10	128	150	85%
4	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan			11	11	8	117	150	78%
5	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan			8	12	10	122	150	81%
6	Fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung kinerja saya			5	12	13	128	150	85%
7	Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya			10	14	6	116	150	77%
Rata-rata									81%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa item pernyataan dengan skor terendah yaitu pada item “Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya” sebesar 77% yang artinya masih terdapat karyawan yang merasa belum mendapat peluang atau kesempatan dari instansi untuk dipromosikan. (Kadarisman, 2012) menyatakan jika karyawan dipromosikan secara adil dan objektivitas, maka karyawan akan mendapatkan dampak dari kompensasi yang lebih tinggi dan terdorong bekerja giat untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai. Menurut Sinambela (2016:226-227) dampak positif pemberian kompensasi yang memadai antara lain dapat menciptakan ikatan kerja sama yang baik, kepuasan kerja, pengadaan karyawan yang baik, ransangan motivasi, serta kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat menurut Robbins dan Judge (dalam Riyadi Ridwan, 2014) keterikatan kerja atau *employee engagement* mempunyai konsekuensi pada kinerja dan kepuasan kerja, organisasi dengan keterlibatan kerja yang rendah maka kepuasan kerja pegawainya juga menurun. Oleh karena itu semakin

terlibat karyawan dalam pekerjaannya diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat terkait fenomena *employee engagement* atau keterikatan karyawan yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”**.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi pada karyawan di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
2. Bagaimana *employee engagement* pada karyawan di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui kompensasi pada karyawan di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui *employee engagement* pada karyawan di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan memperkuat keakuratan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas mengenai kompensasi dan *employee engagement*.

b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi divisi Sumber Daya Manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini ditulis dalam lima bab yang masing-masing babnya terdiri dari beberapa sub bab yang saling terkait satu sama lain. Untuk mempermudah dalam memberikan gambaran umum tentang penelitian dan hasil penelitian maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum, ringkas dan padat tentang isi penelitian. Bab ini meliputi: objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini memuat hasil kajian kepustakaan dengan topik pembahasan dan variabel untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahap penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.