

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMELIHARAAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DINAS PERUMAHAN, PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BANDUNG

B. Widjajanta, S.Sumiyati & Chedi Cakra B.

Universitas Pendidikan Indonesia

bambangwidjajanta@upi.edu

Abstract

The purpose of this study was to measure and analyze the influence of career development and maintenance to employee engagement of employees in the Dinas Perumahan, Pemukiman, dan Pertanahan (Disperkimtan) Kabupaten Bandung. The research design used path analysis method by collecting data through a questionnaire from samples of 90 employees of the Disperkimtan Kabupaten Bandung. The design of this research used descriptive and verification data analysis techniques that also discussed the relationship between variables. The results showed the measurements of career development, maintenance of employees, and employee engagement of Disperkimtan Kabupaten Bandung were in a good category. Meanwhile the career development and maintenance of employees had influence to employee engagement of Disperkimtan Kabupaten Bandung. Career development had a low influence in employee engagement, and maintenance of employees had sufficient influence in the employee engagement of Disperkimtan Kabupaten Bandung.

Keyword : *Career Development, Employee Maintenance and Employee Engagement*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan karyawan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan, Pemukiman, dan Pertanahan (Disperkimtan) Kabupaten Bandung. Desain penelitian menggunakan analisis jalur, menggunakan survei pengumpulan data melalui kuesioner dari sampel sebanyak 90 orang karyawan Disperkimtan Kabupaten Bandung. Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif yang juga meneliti hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan gambaran pengembangan karir, pemeliharaan karyawan, serta *employee engagement* Disperkimtan Kabupaten Bandung berada pada kategori baik. Sementara itu pengembangan karir dan pemeliharaan karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* Disperkimtan Kabupaten Bandung. Sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh yang rendah terhadap *employee engagement*, dan pemeliharaan karyawan memiliki pengaruh yang cukup terhadap *employee engagement* Disperkimtan Kabupaten Bandung.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Pemeliharaan Karyawan dan *Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran pegawai. Sumber daya manusia

sebagai bagian esensial dari perusahaan atau organisasi yang harus diperhatikan agar karyawan sebagai bagian dari SDM

dapat memberikan kontribusinya secara optimal (Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2016). Pegawai dalam organisasi bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi juga sebagai objek pelaku. Tanpa karyawan suatu tujuan tidak dapat mewujudkan rencana yang telah dibuatnya. Melibatkan karyawan sangat penting dalam suatu pekerjaan (J. Josephine, 2013). Karyawan akan merasa terlibat ketika mereka menemukan motivasi dan makna pribadi dalam pekerjaan mereka serta mendapatkan dukungan yang positif serta beroperasi dalam lingkungan kerja yang efisien (Pan & Degree, 2015). Permasalahan yang sangat memprihatinkan sejak tahun 1990-an dan awal 2000-an yaitu permasalahan terkait *employee engagement* (Alias et al, 2014). Karyawan akan merasa puas jika mereka ikut dilibatkan dalam pekerjaan (Kumar dan Swetha dalam Al-Tit & Hunitie, 2015). Organisasi yang sukses akan merasa bangga ketika strategi *employee engagement* yang telah dirancang dapat membantu menciptakan lingkungan yang menarik di mana karyawan dapat menikmati pekerjaan mereka (Mishra, Kapse, & Bavad, 2013). Keterlibatan karyawan menjadi bahan perhatian para peneliti, seperti yang dilakukan oleh Balakrishnan (2013), Nawaz et al (2014), menyatakan bahwa adanya penurunan yang signifikan dalam tingkat *employee engagement*. Kurangnya perhatian terhadap pegawai membuat kekhawatiran dan diputuskan untuk memulai langkah-langkah perbaikan dalam *employee engagement*, dalam dua dekade terakhir ini berkurangnya kreativitas karyawan yang disebabkan tidak dilibatkannya karyawan. Rendahnya tingkat keterlibatan karyawan akan menghasilkan kinerja di bawah standar diantara karyawan yang lainnya (Koti & Road 2015). Upaya telah dilakukan untuk memperbaiki tingkat keterlibatan karyawan serta motivasi karyawan. Organisasi telah memiliki sejumlah masalah sama, hal ini disebabkan karena karyawan tidak

dilibatkan dalam pekerjaan (Nadu & 2012). *Employee engagement* telah menjadi istilah yang digunakan secara luas dan populer (Robinson et al. :2004). Sebagian besar dari apa yang telah ditulis tentang keterlibatan karyawan dapat ditemukan dalam jurnal praktisi di mana ia memiliki dasar dalam praktek daripada teori dan bukti empiris penelitian. Robinson et al. (2004) menyebutkan bahwa sangat sedikit akademik dan penelitian empiris pada topik yang telah menjadi begitu populer. Akibatnya, keterlibatan karyawan memiliki penampilan yang agak aneh-aneh atau beberapa menyebutnya, “anggur lama dalam botol baru.” (Alan M. Saks, 2006).

Organisasi telah menyadari pentingnya membuat karyawan merasa terhubung terhadap organisasi serta membuat karyawan menjadi bergairah tentang pekerjaan yang mereka jalankan (J. Josephine, 2013). Keterlibatan karyawan menunjukkan keterkaitan karyawan dengan hasil organisasi seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan inovasi. Kemampuan organisasi untuk mengelola keterlibatan karyawan yang berkaitan erat dengan kemampuan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Deepa Mishra et al, 2013).

Employee engagement di Indonesia menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai *engaged* yang tinggi Latifa Faristin et al (2013:17). Karyawan belum memiliki kesediaan yang sangat tinggi untuk berkontribusi secara positif di perusahaan. Keadaan motivasional yang positif serta tingkat energi dan kemauan untuk ikut berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Kemampuan organisasi untuk mengelola karyawan berpotensi menjadi tantangan terbesar bagi sejumlah organisasi di Indonesia, dalam konteks Indonesia, contoh yang paling sederhana adalah di beberapa organisasi nyaris ditemukan jumlah orang-orang terbaik berkurang Ramdana (2015:4). Perhatian dibidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan ha itu merupakan aspek penting untuk

merencanakan karyawan agar bekerja lebih efektif dan terus ditingkatkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Syamsul Hadi Senen, Masharyono, dan Sumiyati, 2016)

Keunggulan perusahaan yang mampu memenuhi perubahan kebutuhan manusia dihasilkan dari karyawan-karyawan perusahaan yang berbakat. Selain itu, karyawan juga merupakan sumber utama kinerja, pertumbuhan perusahaan, dan keberlangsungan eksistensi perusahaan. Sikap perusahaan yang tepat dengan memberikan pengalaman di tempat kerja yaitu melalui program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat diperoleh dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Sasaran dari pengembangan karir yaitu agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis dan *technical skills*. Sedangkan sasaran dari pemeliharaan mencakup semua usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Muna, Naili El, 2012).

Permasalahan *employee engagement* di Indonesia juga terjadi pada Dinas Perumahan, Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung yang pada beberapa tahun kemarin tidak tercapainya target kinerja yang telah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang timbul adalah :

1. Adakah pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan terhadap *employee engagement* di Dinas Perumahan, Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung ?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap *employee engagement* di Dinas

Perumahan, Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung ?

3. Adakah pengaruh pemeliharaan terhadap *employee engagement* di Dinas Perumahan, Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung ?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2011:11) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan terhadap *employee engagement* Dinas Perumahan, Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung.

Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel yang lainnya. Menurut Toto dan Nanang (2013:53) penelitian verifikatif (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif bermaksud untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan terhadap *employee engagement* Dinas Perumahan,

Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung.

Jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan yaitu melalui pengumpulan data secara langsung dilapangan dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari responden terhadap objek yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis antar variabel satu dengan variabel yang lain (Masharyono, 2016:597). Toto dan Nanang (2012:56) mengemukakan bahwa, “penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk semua wilayah yang menjadi sasaran. Sedangkan Malhotra (2010) menyatakan bahwa *explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga. Berdasarkan penelitian tersebut penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dalam sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ukuran sampel memberikan dasar untuk mengestimasi *sampling error*. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. Pengolahan dilakukan dengan menggunakan SPSS

Matriks korelasi antar variabel akan didapatkan dengan bantuan SPSS, dan berikut matriks korelasi antara variabel pengembangan karir (X_1), pemeliharaan karyawan (X_2), dan

employee engagement (Y) dari SPSS berdasarkan model penelitian yang digunakan pada penelitian ini:

TABEL 1.1
MATRIKS KORELASI ANTAR
VARIABEL

	X_1	X_2	Y
X_1	1,000	0,670	0,702
X_2	0,670	1,000	0,638
Y	0,702	0,708	1,000

Sumber: Data yang diolah peneliti

Keterangan :

X_1 = Variabel Pengembangan Karir

X_2 = Variabel Pemeliharaan Karyawan

Y = Variabel *Employee Engagement*

Secara manual koefisien jalur dapat dihitung dengan memperkalikan matriks invers korelasi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS, adapun untuk pengujian koefisien jalur setiap variabel diperlihatkan dengan tabel sebagai berikut:

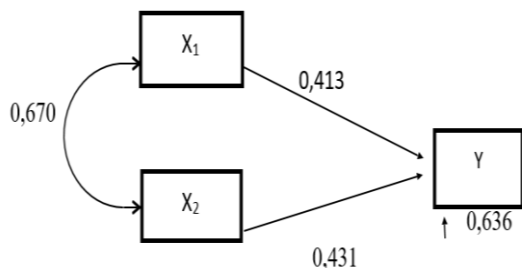
TABEL 1.2
HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN
JALUR

Koefisien Jalur	Uji t	t-tabel	Kesimpulan	
β_{YX_1}	0,413	4.489	1,666	H_0 ditolak
β_{YX_2}	0,431	4.688	1,666	H_0 ditolak

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur dapat dilihat nilai koefisien beta atau beta hitung yang dimana nilai itu merupakan koefisien jalur untuk variabel X_1 sebesar 0,413 dan X_2 sebesar 0,431. t-hitung untuk variabel X_1 adalah sebesar 4.489, karena t- hitung lebih besar dari t-tabel (1,666) maka H_0 ditolak. Sedangkan t-hitung untuk variabel X_2 adalah sebesar 4.688 karena t-hitung lebih besar dari t-tabel

(1,666) maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh struktur hipotesis yang telah dilengkapi dengan harga-harga koefisien jalur dan persamaan strukturalnya seperti gambar berikut:



Gambar 1.1
PENGARUH X_1 DAN X_2 TERHADAP Y

Untuk pengujian simultan dapat menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Sedangkan untuk pengujian secara parsial menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis ini diuji secara simultan maupun parsial dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows. Adapun hasil pengujian hipotesis secara keseluruhan (simultan) dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

TABEL 1.3
PENGUJIAN SECARA SIMULTAN

Hipotesis Alternatif	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y	63,885	3,098	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,885. Sedangkan nilai F_{tabel} 3,098 pada $\alpha = 0,05$. Karena F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} ($63,885 > 3,08$) maka H_0 ditolak. Artinya pengembangan karir dan pemeliharaan karyawan secara bersama-

sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap *employee engagement*. Nilai probabilitas (Sig) untuk pengujian ini adalah sebesar 0,000, karena $Sig < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan pemeliharaan karyawan mampu mempengaruhi variabel *employee engagement*, dengan kata lain bahwa koefisien regresi yang melekat pada variabel bebas dapat digunakan sebagai penduga tak bias untuk variasi variabel terikat.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis koefisien jalur yang dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan karyawan masing masing memiliki pengaruh secara positif terhadap *employee engagement* pada Disperkintan Kabupaten Bandung

DAFTAR PUSTAKA

- Anon, 2013. *Effecting employee engagement factors.* , 3(8), pp.3–5.
- Anwar, Sanusi.2011. Metodologi penelitian bisnis. Jakarta: Salemba empat
- Armstrong, M. & Taylor, S., 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, Available at: Armstrong, Taylor 2014 - *Armstrong's Handbook of Human Resource*.pdf\http://www.worldcat.org/oclc/875098699.
- Arikunto, Suharsimi.2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.Yogyakarta:Bina Aksara

Azeem, Malik.2013. *Connecting Training and Development with Employee Engagement*

www.emeraldinsight.com/

Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*

Riduawan. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (path analysis)*. Bandung:Alfabeta

Sandjono, N. (2014). *Analisis Jalur Dan Aplikasinya Edisi Revisi*. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Sandy, N. (2018). “Employee Engagement : Antecedent dan Konsekuensi” (Studi kasus pada : Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang)”, Di Semarang, pp. 6-9.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.

Sugiyono.2013. *metode penelitian bisnis*. Bandung:Alfabeta

Sulistiyani, Ambar T. & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sumiyati & Masharyono (2016). The effect of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Company in Indonesia, Vol. 15, 574.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*.” Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Vazirani, N. 2007. *Employee Engagement, Working Paper Series*. Mumbai : SIES College of Management Studies