

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan merupakan organisasi yang menghasilkan barang maupun jasa, untuk menghasilkan barang dan jasa setiap perusahaan memerlukan elemen-elemen pendukung. Elemen-elemen tersebut yakni, adanya visi dan misi perusahaan, kualitas sumber daya manusia, dan struktur organisasi. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu mengetahui apakah penggunaan visi dan misi sudah efektif bagi perusahaan, siapa saja yang terlibat didalamnya, dan hambatan apa saja yang terjadi. Untuk bisa mencapai visi perusahaan, sumber daya manusia yang dibutuhkan harus kompeten. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor keberhasilan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan seluruh kegiatan agar perusahaan tersebut maju dan berkembang (Nimalathasan dalam Fredi Susanto, 2012). Tidak dapat dipungkiri peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang terlibat didalamnya yakni mampu memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, serta memiliki visi yang sama dengan perusahaan tersebut. Mengingat sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan, maka diperlukan sistem manajemen yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui struktur organisasi dan sistem manajemen sebuah perusahaan, apakah sudah sesuai dengan berjalannya efektivitas perusahaan. Untuk menghindari hal tersebut, diperlukan adanya keterikatan antara seorang karyawan sebagai sumber daya manusia dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Keterikatan karyawan merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan (Robbins dan Judge dalam Puspawati, 2015).

Salah satu yang perlu menjadi perhatian utama bagi sebuah perusahaan adalah Keterikatan Karyawan, yakni kondisi dimana seorang karyawan perlu

memiliki rasa keterlibatan yang kuat dengan tujuan identitas perusahaan itu sendiri. Keterikatan Karyawan merupakan keadaan psikologis dimana seorang karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi standar kerja yang diminta dan ikut merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan (Nimalathasan dalam Fredi Susanto, 2012). Keterikatan karyawan merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya yang berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan, dengan komitmen bahwa mereka tidak bekerja hanya untuk digaji, atau hanya untuk mendapatkan promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse dalam Muliawan dkk, 2017). Hal ini menandakan bahwa seorang karyawan dengan komitmen emosional yang tinggi memiliki derajat keterikatan yang baik pada sebuah organisasi, dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan lebih terikat dengan sebuah pekerjaan.

Disaat seorang karyawan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya, maka kontribusi yang dikeluarkan akan lebih besar terhadap perusahaan. Seorang karyawan yang merasa terikat akan memiliki optimisme yang tinggi dalam bekerja, karyawan dengan optimisme kerja yang tinggi mampu memiliki kinerja individual yang tinggi pula (Medlin dan Green Jr, 2009:951). Karyawan dengan kinerja individual yang tinggi diklaim dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, serta keberhasilan dalam sebuah organisasi, hal ini ditunjukkan dengan seseorang yang terlibat penuh dan sangat antusias terhadap pekerjaannya berdampak pada rendahnya keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dalam sebuah organisasi (Bahri D, 2016:57). Hal ini memperlihatkan bahwa upaya sebuah manajemen yang mengatur berjalannya sebuah organisasi yang baik yaitu dengan meningkatkan rasa keterikatan pada masing-masing karyawan.

Dengan demikian, upaya memberikan peluang karyawan untuk memiliki rasa keterikatan dalam bekerja tidak terlepas dari peran organisasi, kepemimpinan, dan kondisi lingkungan pekerjaan. Dalam kaitan ini ketiga faktor tersebut menjadi pendorong terjadinya keterikatan karyawan. Hasil penelitian Fredi Susanto dkk (2016) menunjukkan 5 faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dengan perusahaannya, yaitu: (1) Kepemimpinan, (2) lingkungan kerja, (3) kompensasi

(4) pelatihan, dan (5) *teamwork*. Permasalahan keterikatan karyawan menjadi perhatian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan (Industri pelayanan jasa).

Industri pelayanan jasa adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada industri yang kegiatan utamanya berhubungan dengan keramah-tamahan, pelayanan, dan hiburan. Industri pelayanan jasa atau lebih sering disebut ramah-tamah ini, terbagi menjadi tiga sektor. Pertama sektor industri jasa penyedia layanan makanan dan minuman; kedua sektor industri jasa akomodasi dan penginapan; dan ketiga sektor industri jasa pelayanan perjalanan wisata dan transpostasi. Saat ini industri pelayanan jasa telah berkembang menjadi salah satu komponen ekonomi global terbesar di dunia. Di banyak negara, industri pelayanan jasa diandalkan menjadi salah satu sumber pendapatan negara tersebut (Aris Eko, 2016:1).

Industri pelayanan jasa memiliki unsur jasa dan pelayanan yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari produk yang dijualnya. Banyak orang yang berpikir bahwa industri perhotelan adalah satu-satunya industri pelayanan jasa, namun industri perhotelan hanya merupakan salah satu sektor dari industri ini. Beberapa bisnis lainnya juga merupakan bagian dari industri pelayanan jasa, misalnya industri ketrिंग. Kunci utama dalam pengelolaan industri ketrिंग yaitu berfokus pada kepuasan konsumen melalui kualitas produk yang dijual serta tingkat pelayanan yang maksimal terhadap konsumen. Hal yang perlu diperhatikan dalam industri pelayanan jasa yaitu memastikan bahwa setiap konsumen merasa senang dengan adanya kualitas terbaik terhadap produk yang ditawarkan, agar dapat menarik perhatian konsumen. Seorang konsumen mengharapkan sebuah pelayanan yang optimal dengan keramah-tamahan sebagai nilai tambah untuk mendapatkan kepuasan yang sesuai atau bahkan melebihi ekspektasi agar memiliki ketertarikan yang penuh terhadap industri jasa pelayanan (Ni Wayan Suwithi, 2013:10). Kurniawan juga aslinya

Dalam hal menarik perhatian konsumen, industri ketrिंग sangat bergantung sepenuhnya pada kepuasan dan kenyamanan konsumen. Peran seorang karyawan sangat berpengaruh dalam menciptakan kepuasan dan kenyamanan pada konsumen. Disaat seorang karyawan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya,

maka kontribusi yang dikeluarkannya akan lebih besar. Karyawan yang terikat memiliki optimisme kerja yang tinggi dan memiliki kinerja individual yang tinggi pula. Oleh karena itu seorang karyawan harus memiliki rasa keterikatan guna menjalankan pekerjaannya dengan baik. Untuk itu, seorang karyawan dihimbau mampu memaksimalkan kinerja didalam ruang lingkup industri pelayanan jasa dengan upaya sebagai berikut menurut Ni Wayan Suwithi (2013):

1. Karyawan yang terlibat akan tinggal di organisasi dan peduli dengan produknya dan pelayanan.
2. Mereka termotivasi dengan baik terhadap keramahan dan pelayanan.
3. Karyawan yang terlibat menciptakan ikatan emosional dengan konsumen dan konsumen merasa puas dengan pelayanan tersebut lalu memilih untuk datang lagi.
4. Karyawan yang terlibat meningkatkan kepuasan pelanggan dan tingkat pelayanan.
5. Karyawan yang terlibat menyediakan lingkungan kerja berenergi tinggi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja. Jika keempat faktor ini mampu berjalan dengan baik maka keterikatan yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. Jadi pada dasarnya apabila sebuah perusahaan ingin memiliki karyawan yang terbukti kompeten dan terikat dengan pekerjaannya maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai, serta adanya jenjang karir yang menjanjikan pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran dengan kemampuan terbaik yang dimiliki demi kualitas kerja terbaik yang dihasilkan.

Sifat kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkoordinasi karyawan guna mencapai suatu tujuan didalam perusahaan. Dengan adanya pemimpin yang berkualitas akan dapat lebih berdayaguna dalam dalam tugasnya untuk memimpin, mengatur waktu, menggerakkan orang lain, serta memperkarai kegiatan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan (Tamarado, 2017:2). Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para karyawan untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen, pada tujuan perusahaan yang telah

ditentukan. Hal ini menjelaskan bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kerja karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan (Tamarado, 2017:2).

Kepemimpinan inilah yang nantinya akan berpengaruh terhadap kenyamanan dan keharmonisan hubungan kerja yang kemudian berperan membentuk keterikatan karyawan (Eva Riama Manurung, 2013:4). Berdasarkan pemaparan teori sebelumnya Kepemimpinan yang berkualitas dan efektif berpengaruh pada keterikatan karyawan. Hal ini berkaitan dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala SDM dan karyawan PT. USK, telah dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang kini diasakan tidak jauh berbeda dengan gaya kepemimpinan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan yakni membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan didalam ruang lingkup kerja dengan memberi perhatian dengan tujuan menghasilkan peningkatan rasa keterikatan pada karyawan serta kinerja kerja yang dihasilkan. Hal tersebut mendapatkan reaksi yang baik atas diterapkannya pembinaan untuk menggerakkan potensi karyawan dengan cara pemberian perhatian secara langsung oleh peran serta pemimpin perusahaan sehingga menghasilkan peningkatan rasa keterikatan pada karyawan serta kinerja kerja dalam memajukan perusahaan.

Pengembangan karir berupa kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2012:269). Dari sisi karyawan, adanya persepsi yang buruk terhadap pengembangan karir dapat mengakibatkan karyawan mengalami frustrasi, merasa tidak dihargai, merasa tidak bernilai, tidak memiliki harapan, kurang optimis dan mempercepat keinginan untuk berpindah dari perusahaan. Karyawan yang telah gagal mempersiapkan pengembangan karirnya, maka akan berakibat pada turunnya keterikatan karyawan dalam pekerjaannya yang nantinya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Yani Budi Pratiwi, 2015). Pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya

peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Hady, 2013).

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan (Bahri D, 2016:59). Hal ini berkaitan dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala SDM dan karyawan PT. USK, telah dijelaskan bahwa pentingnya pengembangan karir bagi seorang karyawan, selain menumbuhkan kreativitas diharapkan sebagai penunjang karir dalam kenaikan tingkat jabatan. Berkaitan dengan hal tersebut kordinasi melalui pihak SDM kepada pimpinan perusahaan, akan diupayakan dalam memaksimalkan pemberian pelatihan ataupun workshop secara lebih rutin lagi guna memberi wawasan yang lebih luas lagi kepada seluruh karyawan. Karena pada dasarnya pengembangan karir juga diperlukan guna memastikan bahwa orang-orang yang dipekerjakan ialah yang memiliki kualitas kerja yang kompeten

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Salah satu usaha *human resources department* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Fredri Susanto, 2016). Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. (Kadarisman, 2012:9). Kompensasi merupakan salah satu dari upaya manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerja karyawan (Anwar Prabu, 2009:84).

Pemberian kompensasi bertujuan untuk mengalokasikan sumber daya manusia agar menjadi lebih efisien, mendayagunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dan mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi

(Priansa, 2016:222-223). Hal ini berkaitan dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala SDM dan karyawan PT. USK, telah dijelaskan bahwa kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan selama ini belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut mengakibatkan turunnya tingkat semangat serta kualitas kerja yang dihasilkan dalam bekerja. Alasan utama para karyawan masih tetap bertahan untuk tetap bekerja karena faktor ekonomi. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, tanggapan yang diberikan oleh kepala SDM bahwa kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan telah disesuaikan dengan background pendidikan serta keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hal tersebut mungkin yang belum dipahami oleh sebagian karyawan yang telah lama terikat kerja oleh PT. Upaya Sarana Kosala namun latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki masih sangat minim.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan (Budi W. Soetjipto 2010:87). Selain itu lingkungan kerja yang dirancang untuk memenuhi kepuasan karyawan sebagai aliran bebas dari pertukaran ide juga media yang baik untuk memotivasi karyawan kepada kinerja yang lebih tinggi (Budi W. Soetjipto 2010:87). Itu sebabnya lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja sehingga tercipta keterikatan karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seorang karyawan melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seorang karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan. Jika seorang karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya maka karyawan tersebut akan merasa nyaman didalam ruang lingkup kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi (Budi W. Soetjipto 2010:87).

Lingkungan kerja sering diartikan sebagai kondisi yang terdiri dari ciri tempat bekerja yang berkaitan dengan sikap karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan kekerabatan antar karyawan diperlukan oleh karyawan sebagai bentuk semangat dalam menjalankan pekerjaan (Sedarmayanti, 2011:22).

Hal ini berkaitan dengan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala SDM dan karyawan PT. USK, telah dijelaskan bahwa dengan bekerja didalam lingkungan kerja yang penuh kekerabatan antar karyawan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman serta didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai baik dari segi fasilitas yang lebih memadai maupun suasana ruang lingkup kerja yang jauh lebih baik lagi. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, tanggapan yang diberikan oleh Kepala SDM untuk menindaklanjuti keluhan karyawan mengenai sarana dan prasarana yang masih belum memadai di lingkungan mereka bekerja. Demi terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik dari sebelumnya, dalam pengelolaannya diharapkan mampu memberikan fasilitas seperti sarana dan prasarana untuk karyawan, serta membantu mengelola suasana ruang lingkup bekerja agar semakin tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan juga kekerabatan antar karyawan.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Upaya Sarana Kosala, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pelayanan jasa (Binatu) adapun jasa yang ditawarkan yaitu *Food and Beverages* produk, catering service dan laundry service. Perusahaan ini terletak di Kawasan Kuningan Jakarta Selatan, berdiri atas prakarsa dari Dr. Rahadi Margono Santo (Alm), PT. USK menjadi mitra utama RS MMC, dibawah kepemilikan PT. KAM. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 149 orang yang terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Kegiatan utama PT.USK menyelenggarakan penyediaan pencucian linen rumah sakit, makanan pasien, dokter, dan karyawan. Namun seiring berjalannya waktu, kini PT.USK mengembangkan usaha catering service baik untuk acara pernikahan, seminar, maupun perayaan lainnya.

Dalam Pengembangan usahanya PT.USK telah berhasil menggandeng mitra usaha diluar RS.MMC baik Rumah Sakit maupun Resort, Hotel, dan restaurant untuk pelayanan catering pasien, catering service, juga laundry dan linen rental. Dengan didasari oleh visi & misi diharapkan peran pimpinan serta manajemen PT USK dapat terus berkembang dan melangkah maju sebagai perusahaan dalam bidang penawaran jasa berupa industri pelayanan jasa. Dalam upaya memajukan dan mensejahterakan karyawan, peran penting seorang pemimpin di PT. USK harus memiliki jiwa pemimpin yang baik, tanggung jawab,



serta memiliki rasa kepedulian yang tinggi atas semua yang dilakukan karyawannya dalam perusahaan yang dipimpin. Kegiatan tersebut berhubungan dengan kepemimpinan yang dijalankan, dimana seorang pemimpin perlu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan kondisi yang mendukung kerja bawahannya (Anitha J, 2014). Semua kegiatan tersebut bertujuan untuk memacu kinerja karyawan agar seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya dan lebih produktif lagi.

Peneliti melakukan wawancara singkat kepada 10 orang karyawan yang dipilih secara acak dengan maksud mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor keterikatan karyawan bagi kelangsungan efektivitas kerja karyawan. Hal-hal yang diajukan mengenai Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berdasarkan hasil wawancara di PT USK. Pada wawancara tersebut para karyawan berpendapat bahwa kompensasi menjadi keluhan utama bagi para karyawan, mereka menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja di PT. Upya Sarana Kosala belum memenuhi standar kualitas kelayakan area produksi dan minimnya alat kerja yang memadai, hal ini ditunjukkan dengan kondisi ruangan yang minim sirkulasi udara menyebabkan suhu ruangan selalu panas serta kurang nyaman. Keadaan tersebut berdampak kepada kualitas kerja dan kinerja yang dihasilkan kian menurun. Terlepas dari hal tersebut para karyawan memilih untuk tetap bertahan karena merasa nyaman dengan kekerabatan oleh team kerja di PT.USK.

Adapun riset gap dari penelitian sebelumnya adalah belum banyak penelitian dilakukan di bidang industri pelayanan jasa untuk menilai Keterikatan Karyawan. Hasil penelitian terdahulu masih terdapat kontradiksi dan masih menyisakan kelemahan yang disebabkan oleh kergaman indikator pengukuran Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawam baik secara simultan maupun parsial. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara simultan maupun parsial. Dari uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan Pada PT. Upaya Sarana Kosala”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan adalah kepemimpinan, pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keempat faktor tersebut terhadap keterikatan karyawan, peneliti mengambil sampel wawancara pada PT. Upaya Sarana Kosala (USK), sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Pelayanan Jasa .Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka rumusan masalah penelitian secara umum adalah apakah Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi keterikatan karyawan (Keterikatan karyawan) dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Pertanyaan rumusan masalah penelitian secara khusus yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan PT. Upaya Sarana Kosala ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan PT. Upaya Sarana Kosala ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan PT. Upaya Sarana Kosala ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan PT. Upaya Sarana Kosala ?
5. Apakah Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Upaya Sarana Kosala ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan yakni Pengembangan Karir, Komunikasi Internal, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Keterikatan karyawan. Sedangkan secara spesifikasi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Upaya Sarana Kosala.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Upaya Sarana Kosala.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Employee Keterikatan Karyawan di PT. Upaya Sarana Kosala.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Upaya Sarana Kosala.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Upaya Sarana Kosala.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademik  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain dalam menguji aplikasi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan di perusahaan.
2. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dan peneliti lain, yang ingin lebih lanjut melakukan penelitian dengan topik yang sama dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu rujukan dengan menambah beberapa variabel yang relevan.
3. Bagi mahasiswa  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan di sebuah perusahaan perusahaan, serta bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan pembelajaran dan referensi ketika akan melakukan penelitian.