

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA  
INDIKATOR *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*  
MENGUNAKAN METODE *IMPORTANCE*  
*PERFORMANCE ANALYSIS* DI PERUMDA TIRTA  
ALBANTANI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Administrasi Publik  
Program Studi Administrasi Publik



oleh:  
AYDI ARVIA AZZAHRA  
NIM. 6661200051

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
2024**

## ABSTRAK

**Aydi Arvia Azzahra. NIM. 6661200051. Skripsi. Analisis *Employee Engagement* Pada Indikator *Good Corporate Governance* Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* di Perumda Tirta Albantani. Pembimbing I: Yeni Widyastuti, M.Si. dan Pembimbing II: Agung Satrio Wicaksono, S.Mat., M.Si.**

Penelitian ini membahas mengenai keterikatan fisik, keterikatan emosional, dan keterikatan kognitif Pegawai Perumda Tirta Albantani dalam perwujudan *good corporate governance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian beserta dimensi dan indikator yang menjadi perhatian pada *employee engagement* Perumda Tirta Albantani. Selain itu juga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai dimensi *employee engagement* mana yang dominan terhadap implementasi *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan populasi Pegawai Perumda Tirta Albantani yang berjumlah 198 Pegawai. Kemudian setelah dilakukan perhitungan menggunakan Rumus Slovin diketahui bahwa sampel yang dibutuhkan 101 sampel dengan teknik pengambilan sampel *stratified random sampling*. Analisis data dilakukan dengan bantuan piranti lunak SPSS versi 24, kemudian tingkat signifikansi dan kuadran analisis dilakukan dengan Metode *Importance Performance Analysis*, dan nilai signifikansi dilihat menggunakan SmartPLS3. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat signifikansi Pegawai Perumda Tirta Albantani mencapai nilai 91,08%. Kemudian untuk kuadran analisis seluruh faktor tersebar di empat kuadran. Kemudian berdasarkan nilai signifikansi, dimensi *employee engagement* yang paling berpengaruh pada *good corporate governance* merupakan keterikatan kognitif dengan nilai 2.596 dan dimensi yang memiliki nilai paling kecil adalah keterikatan fisik dengan nilai signifikansi 1.349.

Kata Kunci: *employee engagement*, *good corporate governance*, dan Metode *Importance Performance Analysis*.

## **ABSTRACT**

**Aydi Arvia Azzahra. NIM. 6661200051. Thesis. *Employee Engagement Analysis in Good Corporate Governance Indicators Using Importance Performance Analysis Method at Perumda Tirta Albantani. First Advisor: Yeni Widyastuti, M.Si. and Second Advisor: Agung Satrio Wicaksono, S.Mat., M.Si.***

*This research discusses the physically engaged, emotionally engaged, and cognitively engaged of Perumda Tirta Albantani employees in the realization of good corporate governance. This research aims to determine the level of conformity along with the dimensions and indicators that are of concern to employee engagement Regional Municipality Tirta Albantani. Apart from that, this research also aims to determine the dimension of employee engagement which is dominant in implementing good corporate governance at Perumda Tirta Albantani. This research was conducted using quantitative methods with a population of 198 employees at Perumda Tirta Albantani. Then, after carrying out calculations using the Slovin Formula, it was discovered that the samples needed were 101 samples using the sampling technique stratified random sampling. Data analysis was carried out with the help of SPSS version 24 software, then the significance level and quadrant analysis were carried out using the method Importance Performance Analysis, and significance values are viewed using SmartPLS3. The results of this research concluded that the significance level for Perumda Tirta Albantani Employees reached a value of 91.08%. Then for quadrant analysis all factors are spread across four quadrants. Then based on the significance value, dimensions of employee engagement the most influential on good corporate governance is cognitive attachment with a value of 2,596 and the dimension that has the smallest value is physical attachment with a significance value of 1,349.*

*Keywords: employee engagement, good corporate governance, and Importance Performance Analysis Methods.*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aydi Arvia Azzahra  
NIM : 6661200051  
Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 17 Oktober 2002  
Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis *Employee Engagement* Pada Indikator *Good Corporate Governance* Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* di Perumda Tirta Albantani” adalah hasil karya Saya sendiri. Seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah Saya nyatakan dengan benar. Apabila di Kemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan Saya dapat dicabut.

Serang, Mei 2024



Aydi Arvia Azzahra

## LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Aydi Arvia Azzahra  
NIM : 6661200051  
Judul Skripsi : Analisis *Employee Engagement* Pada Indikator *Good Corporate Governance* Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* di Perumda Tirta Albantani.

Serang, 21 Mei 2024

Skripsi Ini Telah Disetujui untuk Diujikan

**Mengetahui,**

Dosen Pembimbing I



Yeni Widyastuti, M.Si.

NIP. 197602102005012003

Dosen Pembimbing II



Agung Satrio Wicaksono, S.Mat., M.Si.

NIP. 199512222020121012

**Mengesahkan,**

Ketua Program Studi Administrasi Publik



Dr. Rina Yulianti, M.Si

NIP. 197407052006042011

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AYDI ARVIA AZZAHRA  
NIM : 6661200051  
Judul Skripsi : ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA  
INDIKATOR *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*  
MENGUNAKAN METODE *IMPORTANCE*  
*PERFORMANCE ANALYSIS* DI PERUMDA TIRTA  
ALBANTANI

Telah diuji di hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 01 Juli  
2024 dan dinyatakan **LULUS**.

Serang, 15 Juli 2024

Ketua Penguji:

**Dr. Kandung Sapto Nugroho, M.Si**  
NIP. 197809182005011002

Anggota:

**Dr. Arenawati, M.Si**  
NIP. 197004102006042001

Anggota:

**Agung Satrio Wicaksono, S.Mat, M.Si**  
NIP. 199512222020121012

Mengetahui,

Dekan FISIP  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

  
**Leo Agustino, Ph.D.**  
NIP. 19740803200312101

Ketua Program Studi  
Administrasi Publik

  
**Dr. Rina Yulianti, M. Si**  
NIP. 197407052006042011

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Langkah kecil tetap merupakan bagian dari proses.*

Skripsi ini dipersembahkan  
untuk Ayah dan Ibu yang  
selalu memberikan  
dukungan.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis *Employee Engagement* Pada Indikator *Good Corporate Governance* Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* di Perumda Tirta Albantani” guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Penulis menyadari adanya kelemahan serta keterbatasan sehingga dalam penyelesaian skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Fatah Sulaiman, S.T., M.T. selaku Rektor Universitas Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
2. Bapak Leo Agustino, M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
3. Ibu Dr. Nurprapti Wahyu Widyastuti, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
4. Ibu Listyaningsih, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
5. Ibu Ika Arinia Indiryani, S.IP., M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;

6. Ibu Dr. Rina Yulianti, S.IP., M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik, FISIP, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
7. Bapak Dr. Juliannes Cadith, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik, FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
8. Bapak Drs. Hasuri Waseh, S.E selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak bantuan selama perkuliahan ini;
9. Ibu Yeni Widyastuti, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I pada Skripsi yang selalu memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan proposal skripsi ini;
10. Bapak Agung Satrio Wicaksono, S.Mat., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II pada Skripsi yang selalu memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan proposal skripsi ini;
11. Seluruh Dosen Jurusan Adminitrasi Publik yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis;
12. Seluruh Pegawai Perumda Tirta Albantani Kabupaten Serang yang telah menjadi responden pada penelitian ini dan membantu peneliti selama penyusunan skripsi;
13. Ayah, Ibu, Nyndi Naydarianti, dan Andienny Febrianti selaku keluarga penulis yang telah memberikan doa, motivasi, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. Nadira Putri Zahra, Dwi Oktafiani, Michael Aprildio, Chandra Alikhwansyah, Muhammad Sadam Firdaus, Ferry Setia Prawiradana, dan Farah Reflindra

selaku sahabat penulis yang telah menemani penulis dari perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini;

15. Muhammad Syamsuddin Muslim, S.T. yang selalu mendampingi dan memberikan dukungan kepada penulis dari sebelum perkuliahan hingga saat ini penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;

16. Teman-teman program studi Administrasi Publik Angkatan 2020 yang telah menjadi teman selama perkuliahan hingga penyelesaian penulisan skripsi ini;

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun untuk hasil yang lebih baik lagi. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Serang, Juli 2024

Aydi Arvia Azzahra

## DAFTAR ISI

**ABSTRAK**

***ABSTRACT***

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR DIAGRAM .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Penelitian.....	14
1.3 Rumusan Masalah.....	15
1.4 Tujuan Penelitian.....	16
1.5 Manfaat Penelitian.....	17

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Kinerja .....	18
2.2 Motivasi Kerja.....	19
2.3 <i>Employee Engagement</i> .....	22

2.4	<i>Good Corporate Governance</i> .....	25
2.5	Metode <i>Importance Performance Analysis</i> .....	32
2.6	Perumda Tirta Albantani .....	34
2.7	Penelitian Terdahulu.....	37
2.8	Kerangka Berpikir .....	46
2.9	Asumsi Dasar.....	47
2.10	Hipotesis .....	48
2.11	Statistika Deskriptif .....	49
2.12	Skala Likert.....	50

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Rancangan Penelitian .....	52
3.2	Lokasi Penelitian .....	56
3.3	Instrumen Penelitian .....	56
3.4	Populasi dan Sampel.....	57
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	59
3.6	Pengolahan Data .....	62
3.7	Tahapan Analisis Data.....	63
3.8	Metode <i>Importance Performance Analysis</i> .....	70
3.9	Pemetaan Menggunakan SEM-PLS .....	74
3.10	Jadwal Penelitian .....	75

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	77
4.2	Karakteristik Responden.....	78
4.3	Analisis Data.....	88
4.4	Uji Hipotesis .....	113

4.5	Penggunaan Metode <i>Importance Performance Analysis</i> (IPA)	119
4.6	Pemetaan Menggunakan SEM-PLS .....	127
4.7	Pembahasan .....	129

## **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan.....	145
5.2	Rekomendasi .....	146

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Penilaian Berdasarkan Indikator Dirjen Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang .....	8
<b>Tabel 1.2</b>	Penilaian Berdasarkan Kepmendagri Nomor 47 Tahun 1999.....	9
<b>Tabel 2.1</b>	Perbandingan Penelitian .....	42
<b>Tabel 3.1</b>	Variabel Pengukuran <i>Employee Engagement</i> .....	53
<b>Tabel 3.2</b>	Indeks Pengukuran .....	56
<b>Tabel 3.3</b>	Distribusi Sampel .....	59
<b>Tabel 3.4</b>	Tabel Pengolahan Data.....	62
<b>Tabel 3.5</b>	Hasil Uji Validitas .....	65
<b>Tabel 3.6</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	68
<b>Tabel 3.7</b>	Hasil Uji Normalitas.....	69
<b>Tabel 3.8</b>	Jadwal Penelitian.....	76
<b>Tabel 4.1</b>	Kenyataan <i>Physically Engaged</i> .....	90
<b>Tabel 4.2</b>	Harapan <i>Physically Engaged</i> .....	92
<b>Tabel 4.3</b>	Kenyataan <i>Emotionally Engaged</i> .....	94
<b>Tabel 4.4</b>	Harapan <i>Emotionally Engaged</i> .....	97
<b>Tabel 4.5</b>	Kenyataan <i>Cognitively Engaged</i> .....	99
<b>Tabel 4.6</b>	Harapan <i>Cognitively Engaged</i> .....	102
<b>Tabel 4.7</b>	Jawaban Resonden Transparansi .....	104
<b>Tabel 4.8</b>	Jawaban Resonden Akuntabilitas .....	106
<b>Tabel 4.9</b>	Jawaban Resonden Tanggung Jawab .....	108
<b>Tabel 4.10</b>	Jawaban Resonden Independensi .....	110

<b>Tabel 4.11</b> Jawaban Resonden Keadilan dan Kesetaraan .....	112
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Hipotesis 1 .....	114
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Hipotesis 2 .....	115
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Hipotesis 3 .....	116
<b>Tabel 4.15</b> Hasil ANOVA .....	117
<b>Tabel 4.16</b> Hasil <i>Coefficients</i> .....	118
<b>Tabel 4.17</b> Hasil $R^2$ .....	118
<b>Tabel 4.18</b> Rata-Rata Variabel Pengukuran .....	120
<b>Tabel 4.19</b> Persentase Tingkat Kesesuaian .....	121
<b>Tabel 4.20</b> Rata-Rata Variabel Kenyataan dan Harapan .....	122
<b>Tabel 4.21</b> Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran I.....	124
<b>Tabel 4.22</b> Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran II .....	125
<b>Tabel 4.23</b> Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran III .....	126
<b>Tabel 4.24</b> Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran IV .....	127
<b>Tabel 4.25</b> Hasil Kuadran I .....	133
<b>Tabel 4.26</b> Hasil Kuadran II.....	135
<b>Tabel 4.27</b> Hasil Kuadran III.....	138
<b>Tabel 4.28</b> Hasil Kuadran IV.....	140

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Informasi Iklim Indonesia.....	4
<b>Gambar 1.2</b> Grafik Curah Hujan Kabupaten Serang 2023.....	5
<b>Gambar 1.3</b> Grafik Curah Hujan Kabupaten Serang Akhir Tahun 2023 .....	5
<b>Gambar 1.4</b> Bagan Struktur Organisasi Perumda Tirta Albantani .....	7
<b>Gambar 2.1</b> Metode <i>Importance Performance Analysis</i> .....	34
<b>Gambar 2.2</b> Rancangan Penelitian.....	47
<b>Gambar 3.1</b> Tampilan Awal Kuesioner.....	60
<b>Gambar 3.2</b> Pernyataan Pengukuran Pertama .....	60
<b>Gambar 3.3</b> Pernyataan Pengukuran Terakhir.....	61
<b>Gambar 3.4</b> Bagian Terakhir Kuesioner.....	61
<b>Gambar 3.5</b> Tahap Analisis Data.....	64
<b>Gambar 3.6</b> Metode <i>Importance Performance Analysis</i> .....	72
<b>Gambar 3.7</b> Pemetaan yang Akan Dilakukan Menggunakan SmartPLS3 .....	75
<b>Gambar 4.1</b> Pemetaan dengan Metode <i>Importance Performance Anaysis</i> .....	124
<b>Gambar 4.2</b> <i>Boostrapping</i> SmartPLS3 .....	128
<b>Gambar 4.3</b> Nilai Signifikansi dari <i>Bootstrapping</i> SmartPLS3 .....	142

## DAFTAR DIAGRAM

<b>Diagram 4.1</b>	Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
<b>Diagram 4.2</b>	Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	80
<b>Diagram 4.3</b>	Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	81
<b>Diagram 4.4</b>	Diagram Responden Berdasarkan Jabatan.....	83
<b>Diagram 4.5</b>	Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	84
<b>Diagram 4.6</b>	Diagram Responden Berdasarkan Tempat Tinggal .....	86
<b>Diagram 4.7</b>	Diagram Responden Berdasarkan Status .....	87
<b>Diagram 4.8</b>	Diagram Responden Kenyataan <i>Physically Engaged</i> .....	89
<b>Diagram 4.9</b>	Diagram Responden Harapan <i>Physically Engaged</i> .....	91
<b>Diagram 4.10</b>	Diagram Responden Kenyataan <i>Emotionally Engaged</i> .....	94
<b>Diagram 4.11</b>	Diagram Responden Harapan <i>Emotionally Engaged</i> .....	96
<b>Diagram 4.12</b>	Diagram Responden Kenyataan <i>Cognitively Engaged</i> .....	99
<b>Diagram 4.13</b>	Diagram Responden Harapan <i>Cognitively Engaged</i> .....	101
<b>Diagram 4.14</b>	Diagram Responden Transparansi .....	103
<b>Diagram 4.15</b>	Diagram Responden Akuntabilitas .....	105
<b>Diagram 4.16</b>	Diagram Responden Tanggung Jawab.....	107
<b>Diagram 4.17</b>	Diagram Responden Independensi.....	109
<b>Diagram 4.18</b>	Diagram Responden Keadilan dan Kesetaraan .....	111
<b>Diagram 4.19</b>	Boxplot Data .....	113

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1** Bagan Struktur Organisasi Perumda Tirta Albantani

**Lampiran 2** Rancangan Penelitian

**Lampiran 3** *Flowchart* Tahap Analisis Data

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Air adalah salah satu sumber daya alam yang dapat diperbaharui (*renewable resources*) dan memiliki daya regenerasi. Air tentu menjadi sumber daya vital yang sangat penting. Dalam aktivitas sehari-hari hampir di setiap kegiatan akan membutuhkan air. Artinya air harus tetap tersedia agar kehidupan masyarakat berjalan dengan baik. Akan tetapi pada dasarnya kualitas dan kuantitas air sangat terbatas. Terlebih lagi semakin bertambahnya populasi masyarakat akan semakin banyak pula kebutuhan airnya.

Kebutuhan air dalam kehidupan sehari-hari alokasinya tetap diatur oleh Pemerintah Daerah agar tidak menimbulkan *water conflicts* di daerahnya dan ketersediaan air di setiap daerah biasanya akan disediakan oleh Perusahaan Daerah milik pemerintah setempat. Hal tersebut selaras dengan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 Tentang Perekonomian Ayat (3) yang memaklumkan bahwa “Bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat.” Kemudian mengenai Sumber Daya Air diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air disebutkan bahwa dalam mengalami ketidak seimbangan antara ketersediaan air yang mengarah ke penyusutan serta kebutuhan air yang terus

menjadi bertambah, sumber daya air butuh dikelola dengan mencermati peranan sosial, kawasan hidup, serta ekonomi secara selaras guna mewujudkan sinergi serta keterpaduan antar wilayah, antar sektor, serta antar generasi guna mengabdikan keperluan rakyat atas air. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air disebutkan bahwa tujuan pengaturan Sumber Daya Air diantaranya adalah memberikan perlindungan dan menjamin pemenuhan hak dan rakyat atas air serta menjamin konsistensi ketersediaan air dan sumber air supaya memberikan manfaat secara adil bagi masyarakat. Kemudian dalam Pasal 9 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air dijelaskan bahwa Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah dialokasikan untuk mengontrol dan mengorganisir Sumber Daya Air.

Selanjutnya pada pasal 15 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota ketika mengontrol dan mengorganisir Sumber Daya Air memiliki instruksi memastikan ketersediaan air baku yang berkualitas guna pemenuhan kebutuhan pokok minimum sehari-hari warga pada Daerah Sungai dalam satu Kabupaten/ Kota, melindungi daya guna, efisiensi, mutu, serta kedisiplinan penerapan Pengelolaan Sumber Daya Air pada Daerah Sungai dalam satu Kabupaten/ Kota, serta yang lainnya. Oleh karena itu dalam pemenuhan kebutuhan air masyarakat Kabupaten Serang dilaksanakan oleh Perusahaan Umum milik Kabupaten Serang.

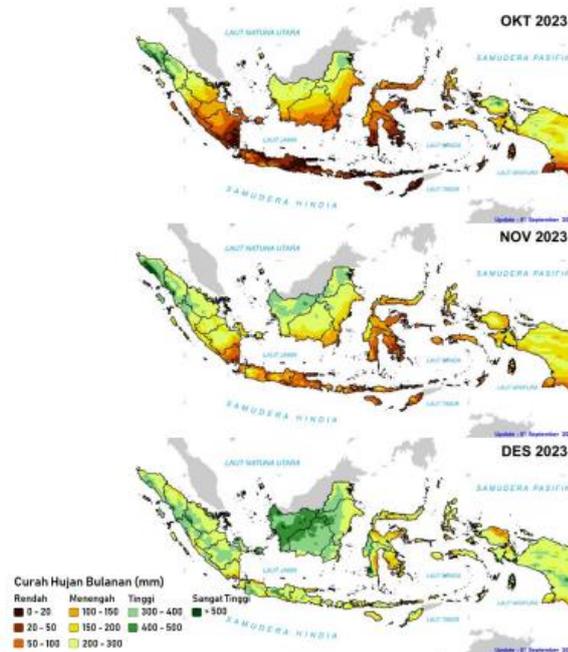
Pada tahun 2020 Kabupaten Serang yang memiliki populasi penduduk

1.622.630 jiwa, kebutuhan air yang dibutuhkan juga pasti banyak sesuai dengan jumlah penduduknya. Oleh karena itu ketersediaan air disediakan oleh Perusahaan Daerah milik Kabupaten Serang. Perusahaan Daerah yang ada di Kabupaten Serang bernama Perumda Tirta Albantani. Perumda Tirta Albantani memberikan pelayanan yang berkaitan dengan berbagai keperluan masyarakat terhadap layanan PAM/PDAM mulai dari pendaftaran, cek tagihan air, penyediaan informasi mengenai tagihan, hingga pembayaran baik melalui *online* yang dapat dilihat melalui *web site* resmi milik Perumda Tirta Albantani ataupun secara langsung dengan cara datang ke Kantor.

Pada intinya Perumda Tirta Albantani merupakan perusahaan daerah yang melayani publik dalam hal ketersediaan air untuk wilayahnya. Perumda Tirta Albantani sebenarnya merupakan perusahaan daerah milik Kabupaten Serang, akan tetapi pelayanan mengenai penyediaan airnya termasuk melayani masyarakat Kota Serang (Wilayah Kasemen, Bumi Agung, Mandala, dan Lopang). Hal tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi penelitian kali ini karena pegawai Perumda Tirta Albantani melayani seluruh masyarakat termasuk masyarakat yang bukan bagian dari Kabupaten Serang. Selain itu Perumda Tirta Albantani juga sedang mendapat perhatian karena Kabupaten Serang sedang mengalami krisis air akibat kekeringan (Liputan6, 21 September 2023).

Pada akhir tahun 2023 BMKG mengeluarkan prediksi hujan di seluruh Indonesia untuk bulan Oktober hingga Desember 2023. Dalam prediksi tersebut dapat diketahui bahwa hampir seluruh Indonesia memiliki curah

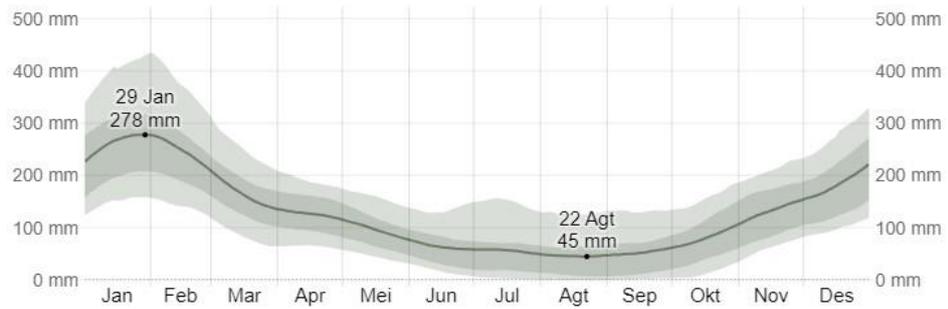
hujan yang rendah, apalagi Pulau Jawa karena pada Bulan Oktober memiliki warna coklat gelap dan mulai membaik pada Bulan November hingga Bulan Desember.



Sumber: Buletin Informasi Iklim Bulan September, BMKG 2023

### Gambar 1.1 Informasi Iklim Indonesia

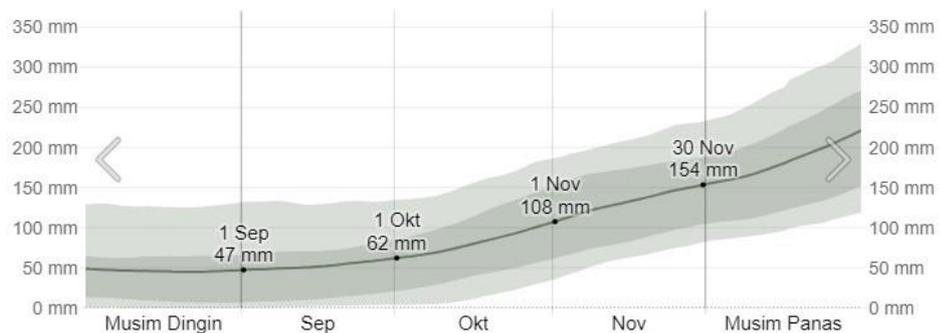
Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa Kabupaten Serang tentu saja terkena dampak dari rendahnya curah hujan di Indoensia. Pada tahun 2023 Kabupaten Serang memiliki curah hujan yang rendah dan cenderung turun dari awal tahun hingga kini. Berikut merupakan grafik curah hujan Kabupaten Serang dari awal tahun 2023 hingga prediksi pada akhir tahun.



Sumber: Weather Spark, 2023.

**Gambar 1.2** Grafik Curah Hujan Kabupaten Serang 2023

Jika diamati lebih dalam dapat dilihat bahwa pada Bulan Januari curah hujan Indonesia masih tergolong curah hujan menengah dengan nilai curah hujan 279 mm. Akan tetapi semakin menurun pada pertengahan tahun dan mencapai titik terendah pada Bulan Agustus dengan curah hujan 45 mm. Kemudian pada bulan-bulan menjelang akhir tahun, curah hujan Kabupaten Serang ini baru akan meningkat hingga mencapai nilai 154 mm pada akhir Bulan November.



Sumber: Weather Spark, 2023.

**Gambar 1.3** Grafik Curah Hujan Kabupaten Serang Akhir Tahun 2023

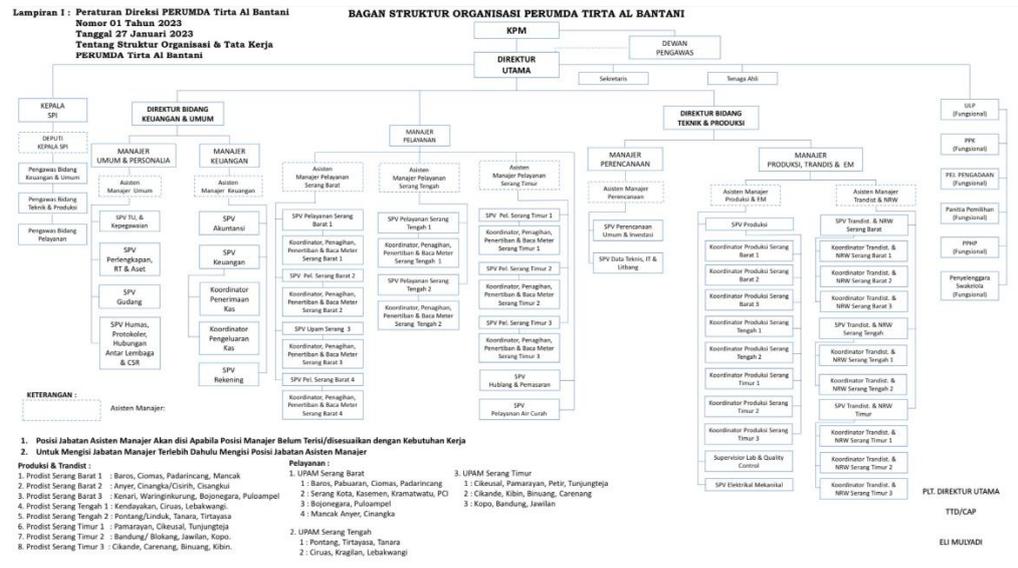
Akibat curah hujan yang rendah tersebut, Kabupaten Serang dilanda kekeringan di berbagai Kecamatan. Jumlah rumah yang dilanda kekeringan mencapai angka 14.000 rumah yang tidak teraliri air bersih, Kecamatan

Pontang dan Kecamatan Cikande terdampak kekeringan yang paling parah. Akibat dari kekeringan ini dari total 13 *Water Treatment Plant (WTP)*, ada sebanyak 4 *Water Treatment Plant (WTP)* dengan kondisi terkadang nyala namun terkadang mati, dan 3 *Water Treatment Plant (WTP)* yang mati total. Hal tersebut dikarenakan Kabupaten Serang juga sedang mengalami krisis air bersih, akan tetapi Perumda Tirta Albantani sudah bekerjasama dengan pihak swasta dengan SCTK (Sarana Catur Tirta Kelola) untuk air baku. Karena Sungai menjadi sumber air baku dan pengelolaannya membutuhkan anggaran besar. Maka dari itu Bupati Kabupaten Serang menyarankan Perumda Tirta Albantani untuk bermitra dengan swasta (SatelitNews, 17 Oktober 2023).

Rendahnya curah hujan di Indonesia dan Kabupaten Serang mengakibatkan kekeringan di Wilayah Kabupaten Serang. Kekeringan tersebut tentu saja berdampak pada operasional Perumda Tirta Albantani karena Perumda Tirta Albantani berfokus pada pelayanan publik dalam hal ketersediaan air di Kabupaten Serang. Oleh sebab itu dapat diketahui bahwa pada akhir tahun 2023 Perumda Tirta Albantani belum dapat melaksanakan pelayanan publik secara maksimal.

Dalam operasional perusahaan Perumda Tirta Albantani yang dipimpin oleh seorang Direktur Utama, Direktur Keuangan dan Umum, dan Direktur Teknis. Kemudian dalam operasionalnya, Perumda Tirta Albantani didampingi oleh Dewan Pengawas. Perumda Tirta Albantani juga memiliki 5 manajer untuk berbagai bidang dengan total 198 pegawai. Akan tetapi pada kenyataannya posisi manajer yang terisi hanya dua, yaitu Manajer Umum &

Personalia dengan Manajer Keuangan. Posisi manajer tersebut diisi oleh satu orang yang sama dengan rangkap jabatan.



Sumber: Perumda Tirta Albantani, 2023.

**Gambar 1.4** Bagan Struktur Organisasi Perumda Tirta Albantani

Berdasarkan Keputusan Ketua BPPSPAM Nomor 002/KPTS/K-6/IV/2010 jika mendapat nilai di atas 2,8 maka termasuk dalam kategori sehat. Jika mendapat nilai 2,2 sampai dengan 2,8 maka termasuk kategori kurang sehat, dan di bawah 2,2 akan termasuk dalam kategori sakit. Pada tahun 2022 Penilaian Kinerja Berdasarkan Indikator Dirjen Cipta Karya Kementerian PUPR Perumda Tirta Albantani mendapatkan nilai 3,01 dengan kategori sehat. Sedangkan pada tahun 2021 Perumda Tirta Albantani mendapatkan nilai 2,83 dengan kategori sehat. Hal itu menunjukkan adanya kenaikan sebanyak 0,18 dengan kategori sehat. Berikut merupakan rincian nilai kinerja Perumda Tirta Albantani berdasarkan Indikator Dirjen Cipta Karya Kementerian PUPR:

**Tabel 1.1** Penilaian Berdasarkan Indikator Dirjen Cipta Karya Kementerian  
Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Aspek	Tahun	
	2021	2022
Keuangan	0,64	0,87
Pelayanan	0,57	0,57
Operasional	1,15	1,15
Administrasi	0,47	0,59
Jumlah	2,83	3,01

Sumber: Perumda Tirta Albantani, 2022.

Tingkat keberhasilan (kinerja) perusahaan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 1999 Tanggal 31 Mei 1999 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum, dikategorikan apabila mendapat nilai di atas 75 termasuk klasifikasi baik sekali, di atas 60 sampai dengan 75 termasuk dalam klasifikasi baik, di atas 45 sampai dengan 60 termasuk klasifikasi cukup, di atas 30 sampai dengan 45 termasuk klasifikasi kurang, dan kurang dari atau sama dengan 30 termasuk klasifikasi tidak baik. Kemudian Penilaian Kinerja Berdasarkan Kepmendagri Nomor 47 Tahun 1999 tanggal 31 Mei 1999 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Saerah Air Minum, Perumda Tirta Albantani pada tahun 2022 memperoleh nilai 59,15 dengan klasifikasi cukup. Sedangkan pada tahun 2021 Perumda Tirta Albantani mendapatkan nilai 60,21 dengan klasifikasi baik. Berikut merupakan rincian skor kinerja berdasarkan Kepmendagri

Nomor 47 Tahun 1999:

**Tabel 1.2** Penilaian Berdasarkan Kepmendagri Nomor 47 Tahun 1999

Aspek	Tahun	
	2021	2022
Keuangan	24,75	26,25
Operasional	22,13	19,57
Administrasi	13,33	13,33
Jumlah	60,21	59,15

Sumber: Perumda Tirta Albantani, 2022.

Perumda Tirta Albantani merupakan organisasi yang harus dioperasikan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang baik ketika melaksanakan pelayanan publik dalam menyediakan air untuk wilayah Kabupaten Serang, terlebih lagi ketika dihadapkan dengan permasalahan kekeringan Kabupaten Serang seperti ini. Artinya dalam Perumda Tirta Albantani yang paling penting adalah sumber daya manusia yang berdedikasi dan responsibilitas terhadap pekerjaannya.

Kinerja sumber daya manusia sangat berkaitan dengan *employee engagement* atau keterikatan pegawai, yaitu hasil dari pekerjaan terkait tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. *Employee engagement* berkaitan dengan komitmen fisik, emosional, dan kognitif pegawai terhadap perusahaan. *Employee engagement* dalam Perumda Tirta Albantani berkaitan erat dengan pemerintahan karena Perumda Tirta Albantani merupakan

Perusahaan Umum Milik Daerah Kabupaten Serang. Maka dari itu keterikatan pegawai yang baik akan memberikan hasil berupa performa perusahaan yang baik pula. Kemudian masyarakat akan semakin puas dengan hasil kerja Perusahaan Umum Milik Daerah dan dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai. Hasil akhir dari keterikatan pegawai yang baik adalah meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan, karena bagaimanapun Perumda Tirta Albantani merupakan Perusahaan Umum Milik Daerah Kabupaten Serang. Oleh karena itu *employee engagement* berarti pegawai benar-benar peduli terhadap pekerjaan maupun perusahaan dan tidak hanya berorientasi pada imbalan dan promosi sehingga pada akhirnya pegawai tetap berusaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan mewujudkan kepuasan dalam masyarakat.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, organisasi sekarang ini diharapkan sudah berorientasi pada *good corporate governance*. *Good corporate governance* telah diterapkan di Indonesia sejak ditetapkannya Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kemudian dilakukan penyelarasan dengan disahkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: Per-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara. Dalam praktiknya menggunakan lima prinsip penting, yaitu: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan kewajaran.

Tujuan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* yang sesuai dengan maklumat dalam Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: Per-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara antara lain adalah:

1. Meningkatkan optimalisasi nilai BUMN dengan tujuan perusahaan mengantongi daya saing di lingkup nasional dan internasional, sehingga dapat mencapai tujuan BUMN secara konsisten.
2. Memaksimalkan manajemen BUMN secara profesional, efektif, dan efisien sehingga dapat menambah independensi Organ Persero atau Organ Perum.
3. Membantu Organ Persero atau Organ Perum ketika memutuskan keputusan dan melaksanakan aktivitas yang didasari nilai moral dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan, serta menumbuhkan inisiatif akan tanggungjawab sosial BUMN terhadap *stakeholders* dan juga lingkungan sosialnya.
4. Menambah kontribusi BUMN dalam peningkatan perekonomian nasional.
5. Menjaga konsistensi perkembangan penanaman modal lingkup nasional dengan cara menciptakan iklim yang kondusif.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut diharapkan perusahaan dapat menjalankan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan memperhatikan faktor utama dalam organisasi sekaligus memperhatikan

faktor pendukung lainnya.

Dalam upaya implementasi komitmen *good corporate governance* pada suatu perusahaan, juga harus memperhatikan aturan internal dan peraturan perundang-undangan yang sedang relevan. Hal ini bertujuan agar dunia usaha dapat berkembang dan langgeng dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Pengelolaan usaha berdasarkan komitmen *good corporate governance* pada hakikatnya berarti pegawai berkomitmen untuk melaksanakan komitmen *good corporate governance* sebagai acuan dalam aktivitasnya sesuai dengan peran dan fungsinya.

*Good corporate governance* diekspetasikan dapat menjadi pedoman untuk membantu mewujudkan perencanaan pencapaian perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan juga tidak bisa mengabaikan fakta bahwa pengaplikasian *good corporate governance* secara konsisten seharusnya menjadi prioritas perusahaan sehingga berdampak dalam peningkatan kinerja serta mengaktualkan *satisfaction* pemilik saham dalam jangka panjang tanpa membuat *stakeholders* lainnya merasa diabaikan. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan analisis *employee engagement*. Tujuannya adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada indikator *good corporate governance* sehingga nantinya perusahaan dapat menjangkau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Penelitian mengenai *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* dilakukan di Perumda Tirta Albantani karena Kabupaten Serang hanya memiliki dua Perusahaan Umum Milik Daerah,

yaitu Bank Serang dan Perumda Tirta Albantani. Pemilihan lokus Perumda Tirta Albantani karena fokus utama Bank Serang bukan untuk melaksanakan pelayanan untuk masyarakat. Sementara Perumda Tirta Albantani berfokus memberikan pelayanan untuk masyarakat Kabupaten Serang dalam hal ketersediaan air.

Penelitian ini berkaitan dengan studi administrasi publik dengan fokus perilaku organisasi publik karena membahas Perusahaan Umum Milik Daerah Kabupaten Serang, yaitu Perumda Tirta Albantani yang fokus utamanya adalah memberikan pelayanan dalam hal ketersediaan air. Selain itu penelitian ini juga hendak mengetahui nilai keterikatan pegawai terhadap implementasi *good corporate governance* dan model pemetaan keterikatan pegawai terhadap penerapan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Pemilihan topik *good corporate governance* juga berkaitan dengan studi administrasi publik karena umumnya *good corporate governance* diimplementasikan di Badan Usaha Milik Negara. Akan tetapi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *good corporate governance* di lingkup Perusahaan Umum Milik Daerah, terutama Perumda Tirta Albantani milik Kabupaten Serang. Selain itu penelitian ini juga diintensikan dapat mendorong implementasi *good corporate governance* di lingkup Perusahaan Umum Milik Daerah.

## 1.2 Identifikasi Penelitian

Bersumber pada latar belakang yang telah disusun, terdapat identifikasi masalah yang dapat diketahui:

1. Perumda Tirta Albantani merupakan Perusahaan Umum Daerah Kabupaten Serang yang melayani publik dalam hal menyediakan ketersediaan air. Akan tetapi pada Bulan September hingga Bulan Oktober Kabupaten Serang mengalami kekeringan sehingga dari total 13 *Water Treatment Plant (WTP)*, ada sebanyak 4 *Water Treatment Plant (WTP)* dengan kondisi terkadang nyala namun terkadang mati, dan 3 *Water Treatment Plant (WTP)* yang mati total. Hal tersebut dikarenakan Kabupaten Serang juga sedang mengalami krisis air bersih.
2. Perumda Tirta Albantani memiliki karyawan yang berjumlah 198 dengan 3 direktur dan 5 manajer. Akan tetapi pada kenyataannya baru dua posisi manajer yang terisi dan dilaksanakan oleh satu orang (rangkap jabatan).
3. Perumda Tirta Albantani berdasarkan Penilaian Berdasarkan Indikator Dirjen Cipta Karya Kementerian PUPR mengalami peningkatan 0,18 poin dari 2,83 pada tahun 2021 menjadi 3,01 pada tahun 2022. Sementara Berdasarkan Kepmendagri Nomor 47 Tahun 1999 mengalami penurunan nilai dari 60,21 dengan klasifikasi baik pada tahun 2021 menjadi 59,15 dengan klasifikasi cukup pada tahun 2022.
4. Identifikasi faktor dan dimensi *employee engagement* pegawai Perumda Tirta Albantani diperlukan guna mewujudkan *good corporate*

*governance* agar dapat mewujudkan *satisfaction* masyarakat tanpa mengabaikan tujuan pendirian perusahaan.

5. Perhitungan nilai dan pemetaan *employee engagement* pegawai Perumda Tirta Albantani diperlukan guna mewujudkan *good corporate governance* agar dapat mewujudkan *satisfaction* masyarakat tanpa mengabaikan tujuan pendirian perusahaan.

Hal tersebut membuat daya tarik untuk mengetahui faktor-faktor *employee engagement* pegawai Perumda Tirta Albantani guna mewujudkan *good corporate governance*. Hal yang akan diteliti dari pegawai Perumda Tirta Albantani adalah *emotionally engaged* dan *cognitive engaged* dalam mewujudkan transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, keadilan, dan profesionalitas.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi penelitian, dapat diketahui rumusan masalah yang dapat dibahas adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar nilai tingkat kesesuaian *employee engagement* dalam upaya perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani?
2. Dimensi dan indikator *employee engagement* apa sajakah yang menjadi perhatian Perumda Tirta Albantani dalam mewujudkan *good corporate governance*?

3. Dimensi *employee engagement* mana yang lebih dominan dalam upaya implementasi *good corporate governance* pada Perumda Tirta Albantani?
4. Dimensi *employee engagement* mana yang memiliki nilai terkecil dalam upaya implementasi *good corporate governance* pada Perumda Tirta Albantani?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah:

1. Mengetahui nilai tingkat kesesuaian *employee engagement* dalam upaya implementasi *good corporate governance* pada Perumda Tirta Albantani.
2. Mengetahui dimensi dan indikator yang menjadi perhatian pada *employee engagement* Perumda Tirta Albantani dalam mewujudkan *good corporate governance*.
3. Mengetahui pemetaan faktor *employee engagement* mana yang lebih dominan dalam upaya implementasi *good corporate governance* pada Perumda Tirta Albantani.
4. Mengetahui faktor *employee engagement* yang memiliki nilai terkecil dalam upaya implementasi *good corporate governance* pada Perumda Tirta Albantani.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Kemudian manfaat dari penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah:

Manfaat Teoritis:

1. Memberikan perkembangan pengetahuan pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa mengenai analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani Kabupaten Serang.

Manfaat Praktis:

1. Memberikan pemahaman kepada Perumda Tirta Albantani mengenai analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani Kabupaten Serang.
2. Memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani Kabupaten Serang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu. Armstrong dan Baron (*Performance Management*, 2004) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sementara berdasarkan pendapat Indra Bastian (Akuntansi Sektor Publik, 2001) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Selanjutnya manajemen kinerja adalah proses memastikan bahwa serangkaian kegiatan dan keluaran memenuhi tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja dapat berfokus pada kinerja organisasi, departemen, karyawan, atau proses yang ada untuk mengelola tugas tertentu. Standar manajemen kinerja umumnya diatur dan disebarluaskan oleh kepemimpinan senior di sebuah organisasi dan oleh pemilik tugas, ini dapat mencakup tugas dan hasil pekerjaan yang ditentukan, memberikan umpan balik dan pembinaan yang tepat waktu, membandingkan kinerja dan perilaku aktual karyawan dengan kinerja dan perilaku yang

diinginkan, melembagakan penghargaan, dan lain-lain.

Berikut merupakan tujuan manajemen kinerja menurut Armstrong dan Baron:

1. Mengatur kinerja perusahaan atau organisasi supaya lebih terstruktur.
2. Mengetahui efektivitas dan efisiensi kinerja sebuah perusahaan atau organisasi.
3. Membantu dalam pengambilan keputusan terkait kinerja internal sebuah perusahaan atau organisasi baik secara individu maupun kolektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan melakukan perbaikan-perbaikan yang berkesinambungan.
5. Memacu karyawan agar bekerja dengan penuh semangat dan produktif serta sesuai prosedur untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan manajemen kinerja yang baik apabila tidak mendapat dukungan dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan pemegang saham. Oleh karena itu kinerja dan manajemen kinerja bergantung pada Sumber Daya Manusia yang menjadi pelaku dan kunci berjalannya organisasi. Pegawai Perumda Tirta Albantani diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik sehingga manajemen kinerja dalam organisasinya dapat membawa Perumda Tirta Albantani untuk memenuhi kebutuhan air untuk masyarakat tanpa mengabaikan tujuan Perumda Tirta Albantani.

## **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha

memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Chung dan Meggison (*Organizational Behavior: Developing Managerial Skills*, 1981) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu motivasi ekstrinsik (dari luar) dan motivasi intrinsik (dari dalam diri atau kelompok).

### 2.2.1 Motivasi dan Produktivitas

Produktivitas dalam *Kohler's Dictionary for Accountant* 1983 (Dalam Mulyono, 1993) diartikan sebagai hasil yang didapatkan melalui proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Menurut Faustino Cordoso Gomes (Manajemen Sumber Daya Manusia, 2003) faktor produktivitas sangat dipengaruhi oleh; *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviors*. Maka dari itu dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam mendorong atau menumbuhkan pengembangan *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviors*.

Meningkatkan motivasi kerja melalui pendekatan lingkungan dapat menjadi metode paling baik untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas memang penting dan dipengaruhi langsung oleh motivasi. Akan tetapi peningkatan produktivitas tidak boleh dilakukan dengan memaksa. Organisasi harus dapat menjadi tempat yang nyaman sehingga para pegawai dapat mendedikasikan dirinya dan

menjalankan organisasi dengan baik.

### 2.2.2 Motivasi dan Kepemimpinan

Pemimpin memiliki peranan yang penting dalam berjalannya organisasi karena pemimpin memiliki kewenangan untuk mendorong dan memberikan pengaruh kepada organisasinya. Dalam motivasi dan kepemimpinan, sebaiknya pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang merupakan gabungan dari dua gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Middle of The Road Management*: penyelesaian pekerjaan yang cukup dan moral yang baik.
2. *Team Management*: pemimpin memberikan sarana produksi dan moral dengan melakukan koordinasi dan memadukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan tersebut bertujuan untuk menempatkan pekerjaan dan moral sebagai prioritas. Karyawan tentu saja diharapkan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Akan tetapi pemimpin membutuhkan karyawan yang tidak abai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Motivasi kerja tentu saja hal yang diharapkan terus ada pada diri Pegawai Perumda Tirta Albantani. Karena motivasi kerja tentu saja menentukan produktivitas Pegawai Perumda Tirta Albantani. Akan tetapi produktivitas dan motivasi kerja Pegawai Perumda Tirta Albantani ditentukan oleh lingkungan dan kepemimpinan dari Pemimpin Perumda Tirta Albantani. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan

kerja yang baik pula. Maka dari itu Pemimpin Perumda Tirta Albantani diharapkan dapat memimpin Perumda Tirta Albantani ke arah yang lebih baik sehingga Pegawai Perumda Tirta Albantani dapat menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat dengan merasa didukung oleh lingkungan kerjanya.

### **2.3 *Employee Engagement***

*Employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan keadaan ketika karyawan seluruhnya terikat serta mengabdikan diri kepada pekerjaan dan organisasinya. Pegawai akan memiliki hubungan secara fisik, pemikiran, emosional, dan sikapnya untuk kinerja organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. *Employee engagement* berdasarkan pendapat Hughes dan Rog (2008) adalah hubungan (baik hubungan pemikiran maupun hubungan emosional) yang ada dalam diri karyawannya dan menghubungkan dirinya dengan pekerjaan, organisasi, atau rekan kerja. Hubungan tersebut nantinya akan memberikan pengaruh untuk menambah kebebasan dalam pengambilan Keputusan ketika berada dalam situasi yang sulit dalam pekerjaannya.

Menurut Schaufeli dan Bakker (*Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept*, 2010), terdapat tiga aspek yang membangun dimensi *employee engagement*, yaitu:

1. Kekuatan (*Vigor*)

Kekuatan diisyaratkan dengan tenaga serta ketahanan dalam bekerja, keinginan guna melaksanakan usaha yang sungguh-sungguh dalam bekerja, intensitas dalam menanggulangi kesusahan. Di tempat kerja, orang dengan skor kekuatan tinggi cenderung menunjukkan tingkat energi, stamina, dan antusiasme yang lebih tinggi. Di sisi lain, orang yang memiliki nilai rendah pada dimensi kekuatan seringkali mempunyai lebih sedikit energi, antusiasme, dan daya tahan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi menjurus pada perasaan penting, kegembiraan, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Orang yang menghargai keterlibatan akan merasa sangat terhubung dengan pekerjaannya karena pengalamannya bermakna, menstimulasi, dan bermanfaat. Tidak hanya itu, mereka sering bersemangat serta bangga dengan pekerjaannya. Di sisi lain, orang-orang dengan skor rendah tidak mengenali pekerjaannya sebab mereka tidak mempunyai pengalaman yang bermakna, menarik, ataupun berguna.

3. Keasyikan (*Absorption*)

Keasyikan ataupun konsentrasi diperlihatkan dengan konsentrasi penuh, atensi terhadap tugas, serta kesusahan membebaskan diri dari tugas. Orang-orang yang mendapat nilai tinggi dalam kenikmatan kerja sering kali menunjukkan minat pada pekerjaannya dan kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaannya, dan sebaliknya.

Menurut Gallup (*Study Engaged Employees Inspire Company*

*Innovation*, 2004) terdapat tiga tingkatan *engagement* pada karyawan, yaitu:

1. *Engaged*. Para karyawan ini siap menggunakan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu bekerja dengan antusias, dan terus merencanakan perubahan sebagai bentuk kontribusi pada evolusi perusahaan.
2. *Not Engaged*. Karyawan dalam tipe ini lebih tekun kepada tugas yang telah diberikan dan selalu menunggu untuk mendapatkan tugas daripada fokus untuk ikut berkontribusi mencapai tujuan organisasi.
3. *Actively Disengaged*. Karyawan tipe ini secara terus-menerus menampilkan ketidaksetujuan dalam berbagai hal. Mereka hanya terfokus pada sisi buruk pada hampir sebagian besar kesempatan di setiap harinya, tipe ini bertentangan dengan tipe pegawai yang *engaged*.

Istilah *Employee Engagement* digaungkan oleh William Khan pada tahun 1990, Khan berpendapat bahwa *employee engagement* merupakan keterlibatan dan ekspresi fisik, kognitif, dan emosional anggota organisasi saat mereka menjalankan peran mereka dalam organisasi, sehingga memanfaatkan anggota organisasi dalam peran kerja mereka. Khan menyebutkan bahwa keterikatan pegawai terdiri dari keterikatan fisik, keterikatan kognitif, dan keterikatan emosional. Ketiganya berkontribusi

pada keseimbangan keterikatan pegawai yang sehat antara pegawai dengan pekerjaannya. Berikut merupakan tiga dimensi dari teori *Employee Engagement* menurut Kahn (dalam Luthans dan Peterson, 2002):

1. *Physically Engaged* (Keterikatan Fisik)

Keterikatan fisik berkaitan dengan sikap pegawai yang menunjukkan dan menetapkan kekuatan dalam pekerjaannya. Dalam kondisi ini keterikatan fisik akan berkontribusi dengan produktivitas dan kemungkinan mendapatkan keuntungan untuk organisasinya. Secara garis besar, pegawai akan sering menggunakan kekuatan fisik dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. *Emotionally Engaged* (Keterikatan Emosional)

Keterikatan emosional adalah jenis hubungan khusus dalam ikatan emosional yang bersifat sosial dan berkaitan dengan perlindungan, perhatian, keamanan, dan pencarian kebahagiaan dalam suatu hubungan. Keterikatan emosional yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengelola perilaku mereka dengan lebih baik tergantung pada situasinya yang membantu mereka membangun koneksi yang lebih baik dengan rekan kerja dan membuat mereka lebih antusias dalam bekerja.

3. *Cognitively Engaged* (Keterikatan Pemikiran)

Keterikatan kognitif lebih berkaitan erat dengan kepercayaan pegawai terhadap kondisi kerja, atasan, serta organisasi. Pegawai akan mempertahankan pekerjaannya apabila memiliki atasan yang dapat membawa ke arah yang lebih baik dan bijaksana dalam pengambilan keputusan.

Keterikatan pegawai atau *employee engagement* merupakan hal yang akan dimiliki oleh seluruh pegawai dalam mengekspresikan diri melalui pekerjaannya. Dalam *psychological engagement* dan perilaku organisasi menurut Kahn, terdapat tiga dimensi *employee engagement* yaitu *physically engaged* (keterikatan fisik), *emotionally engaged* (keterikatan emosional), dan *cognitively engaged* (keterikatan pemikiran). Maksudnya adalah dimensi *employee engagement* tersebut tentu saja dimiliki oleh setiap pekerja yang melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini para pemimpin perusahaan dan pegawai Perumda Tirta Albantani tentu memiliki keterikatan secara fisik,

emosional, dan kognitif dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu untuk menyediakan ketersediaan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Serang yang menerima layanan dari Perumda Tirta Albantani.

#### **2.4 *Good Corporate Governance***

Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara menguraikan bahwa Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), adalah prinsip-prinsip yang menjadi dasar dari prosedur manajemen perusahaan dengan peraturan perundang-undangan dan moralitas usaha sebagai landasan. Kemudian menurut Agoes (2011), *good corporate governance* didefinisikan sebagai mekanisme pengelolaan hubungan peran antara Dewan Komisaris Direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. *Good corporate governance* juga dipahami menjadi pengelolaan secara gamblang dalam penentuan tujuan perusahaan, pencapaiannya, dan evaluasi kinerja. Kusmastuti (2008) berpendapat bahwa *good corporate governance* merupakan suatu konteks tata kelola yang diusahakan dengan memperhitungkan seluruh aspek yang memberikan pengaruh pada proses institusional, termasuk aspek-aspek yang berkaitan dengan pembuat kebijakan.

Sutedi (2011) menjelaskan mengenai *good corporate governance*, yaitu:

“*Good corporate governance* ditafsirkan sebagai sesuatu runtutan serta susunan yang dimanfaatkan oleh bagian-bagian industri (pemegang

saham/*owner* modal, komisaris, dewan pengawas serta direksi) guna membagikan kenaikan dalam keberhasilan perusahaan serta akuntabilitas industri dengan capaian akhir mewujudkan nilai pemegang saham secara konsisten dengan senantiasa mencermati pemangku kebijakan yang lain, menggunakan peraturan perundang-undangan serta nilai- nilai etika sebagai landasan.”

Maka dari itu *good corporate governance* dapat dipahami sebagai pedoman tata kelola perusahaan yang baik yang direncanakan untuk meningkatkan rasa percaya *stakeholder* kepada perusahaan. Prinsip ini berkaitan erat dengan tata kelola pemerintahan yang bersih dan transparan. *Good corporate governance* diyakini sebagai upaya superior dalam sistem ekonomi pasar untuk memicu kompetisi yang sehat dan lingkungan usaha yang kondusif. Praktik ini juga direncanakan untuk mendukung pertumbuhan dan kestabilan ekonomi.

Berdasarkan Pedoman Umum *Good Corporate* Indonesia 2006 *Good Corporate Governance* dirancang sebagai etika yang menjadi pedoman bagi perusahaan dalam melaksanakan bisnisnya secara baik. Maka *good corporate governance* dikonklusikan bukan aturan hukum yang mengikat bagi perusahaan. Berikut merupakan prinsip utama yang menjadi dasar pelaksanaan *good corporate governance*:

1. Negara dan perangkatnya sebagai regulator dan penegak hukum untuk mendongkrak iklim usaha yang efisien, transparan, dan juga sehat.
2. Dunia usaha sebagai aktor yang melaksanakan prinsip *good corporate governance* sebagai acuan permulaan ketika mengoperasikan perusahaan.

3. Masyarakat sebagai konsumen dan pihak yang terdampak dari adanya perusahaan yang sedang melaksanakan kontrol sosial secara objektif.

Menurut Pedoman Umum *Good Corporate* Indonesia 2006 dan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: KEP-117/M-MBU/2002 terdapat lima prinsip *good corporate governance* yaitu sebagai berikut:

1. Transparansi

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance*, transparansi merupakan suatu keterikatan untuk menjamin keterusterangan informasi esensial bagi seluruh pihak berkepentingan yang biasanya melibatkan kondisi keuangan, manajemen, dan kepemilikan secara eksplisit, rinci dan tepat waktu. Transparansi (*transparency*) meliputi faktor ekspos dan penyajian informasi secara *on time*, jelas, dan dapat digunakan serta mudah dijangkau oleh pemangku kepentingan dan khalayak umum.

Prinsip transparansi tentu saja harus dilaksanakan oleh Perumda Tirta Albantani tujuannya agar menjaga keterbukaan tetapi juga tidak melanggar *privacy* pegawai dan pekerjaannya. Tujuan transparansi adalah meminimalisir ketidak efektifan, ketidak efisienan, dan kecurangan dalam keputusan yang diambil oleh para pemimpin Perumda Tirta Albantani. Sehingga nantinya pegawai Perumda Tirta Albantani dapat mengikuti keputusan yang tidak menghambat jalannya organisasi dalam menjalankan prinsip transparansi di Perumda Tirta Albantani.

## 2. Akuntabilitas

Konsep dasar akuntabilitas (*accountability*) mewajibkan perusahaan untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya dengan cara jelas dan wajar. Oleh sebab itu perusahaan wajib dioperasikan secara terukur, tidak melenceng, dan berorientasi penuh pada *goal* perusahaan dengan tetap memperhatikan urugensi pemilik saham dan pemangku kepentingan lain. Menurut Wibowo, akuntabilitas yang disiratkan adalah akuntabilitas yang memastikan ketersediaan operasi, peran tanggung jawab dari rangkaian pengelolaan yang kompeten dari seluruh keputusan dan kebijakan yang berpengaruh pada aktivitas operasional. Akuntabilitas berkaitan dengan kenyataan peranan, pengaktualan dan pertanggungjawaban peragkat-perangkat perusahaan sehingga pengoperasian perusahaan dijalankan secara efektif. Tiap-tiap organ dalam perusahaan bekerja sesuai dengan tugas yang telah dialokasikan sehingga dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Prinsip akuntabilitas diartikan sebagai prinsip yang mencerminkan para pengelola yang harus mengimplementasikan sistem akuntansi yang efektif untuk menciptakan laporan keuangan (*financial statements*) yang dapat dipercaya. Oleh karena itu, dalam menjalankan organisasinya Perumda Tirta Albantani memerlukan klasifikasi yang jelas antara fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban setiap organ dari mulai pemimpin organisasi hingga pegawai Perumda Tirta Albantani

dengan tujuan pengelolaan organisasi yang praktis dan dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

### 3. Tanggung Jawab

Dalam prinsip tanggung jawab dirincikan bahwa perusahaan wajib patuh terhadap peraturan perundang-undangan dan mengimplementasikan tanggung jawab terhadap khalayak umum dan wilayah sekitarnya. Sehingga dapat menciptakan usaha yang konsisten, langgeng, dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*. Prinsip tanggung jawab merupakan prinsip yang memaparkan bahwa para pengelola harus dapat mempertanggungjawabkan semua tindakan selama mengampukan perusahaan kepada jajaran manajemen sebagai bentuk kepercayaan banyak pihak kepada pemangku kepentingan.

Dalam Perumda Tirta Albantani prinsip tanggung jawab diperlukan untuk mengetahui apakah para petinggi organisasi dan pegawai mengetahui apa yang mereka kerjakan secara sungguh-sungguh. Sehingga nantinya keputusan yang diambil oleh para pemimpin organisasi dapat sesuai dengan tanggung jawab untuk masyarakat sebagai penerima layanan dan juga pemangku kepentingan. Kemudian *output* dari pekerjaan yang dilaksanakan pegawai juga sesuai dengan keputusan yang dimaksud oleh pemimpin organisasi sehingga para pegawai juga dapat bertanggung jawab untuk anggota organisasi dan masyarakat sebagai penerima layanan. Sehingga tujuan akhirnya adalah Perumda Tirta Albantani dapat memelihara kontinuitas usaha dan

mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

#### 4. Independensi

Prinsip independensi didefinisikan sebagai keadaan yang menunjukkan perusahaan dikendalikan secara profesional tanpa pengaruh dari pihak-pihak luar yang sebenarnya tidak memiliki wewenang berdasarkan peraturan perundang-undangan. Prinsip dasar independensi (*independency*) bagi perusahaan diekspetasikan bahwa perusahaan dioperasikan secara otonom sehingga organ dalam perusahaan tidak tumpang tindih dan tidak terkena dampak intervensi oleh pihak lain. Prinsip independensi memaksa manajemen perusahaan untuk bersikap cakap dan berperilaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Prinsip independensi diperlukan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perumda Tirta Albantani merupakan sumber daya manusia yang *independent* dan tidak mementingkan kelompok tertentu. Ketika pemimpin Perumda Tirta Albantani mengambil keputusan, maka keputusan tersebut harus independen tidak bergantung kepada pihak lain dan profesional dalam mengutamakan kebutuhan masyarakat. Begitu pula dengan para pegawai Perumda Tirta Albantani yang harus menunjukkan kesungguhannya dalam memberikan layanan sehingga masyarakat dapat merasakan profesionalitas Perumda Tirta Albantani ketika memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhannya.

## 5. Keadilan dan Kesetaraan

Wibowo menyatakan konsep kewajaran dan kesetaraan dapat didefinisikan sebagai komitmen yang memuat unsur kesetaraan, yang memastikan bahwa setiap keputusan dan kebijakan yang diputuskan merupakan keputusan terbaik yang sudah mempertimbangkan berbagai macam pihak-pihak yang terlibat. Prinsip keadilan dan kesetaraan menjamin proteksi terhadap kepentingan pemegang saham minoritas dari tindakan ketidak adilan.

Dalam Perumda Tirta Albantani keadilan dan kesetaraan diperlukan ketika para pemimpin organisasi mengambil keputusan agar berpusat pada kepentingan bersama, bukan kepentingan kelompok tertentu atau kepentingan pribadi. Kemudian prinsip keadilan dan kesetaraan juga harus ada di antara pegawai Perumda Tirta Albantani agar tidak terjadinya dominasi antar pegawai Perumda Tirta Albantani.

*Good corporate governance* dibutuhkan Perumda Tirta Albantani dalam operasional organisasinya. Hal itu dikarenakan para pemimpin Perumda Tirta Albantani harus membuat keputusan yang mengarahkan Perumda Tirta Albantani untuk memenuhi indikator *good corporate governance*, yaitu: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, profesionalitas dan independensi, dan keadilan dan kesetaraan. Sehingga para pegawai Perumda Tirta Albantani juga melaksanakan pekerjaan yang sesuai pada indikator *good corporate governance*. Tujuan pelaksanaan organisasi

seusai dengan indikator *good corporate governance* agar organisasi dapat memberikan pelayanan yang profesional dan menyeluruh sesuai dengan kebutuhan publik. Selain itu diharapkan juga melalui pelayanan yang diberikan, Perumda Tirta Albantani dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitarnya.

## **2.5 Metode *Importance Performance Analysis***

Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) dicanangkan oleh Martilla dan James pada tahun 1977 yang bertujuan untuk melakukan pengukuran ikatan dari asumsi dengan prioritas kenaikan mutu yang biasa dikenal sebagai *quadrant analysis*. Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) memerlukan penilaian terhadap tingkatan kepentingan serta tingkatan kinerja dari objek riset. Hasil evaluasi tingkatan kepentingan serta tingkatan kinerja dapat dimanfaatkan guna menghitung tingkatan kepuasan antara tingkatan kepentingan serta tingkatan penerapan dari penyedia jasa pelayanan secara universal.

Menurut Martilla dan James metode *Importance Performance Analysis* (IPA) dapat didefinisikan sebagai:

1. Aktivitas uraian atas perspektif-perspektif tertentu cocok dengan realitas.
2. Evaluasi skala prioritas terhadap kinerja berdasarkan komentar responden selaku wujud anjuran maupun keluhan.
3. Aktivitas identifikasi perspektif kepentingan serta cara kerja pada realitas yang diharapkan menciptakan pemecahan penindakan terbaik di masa mendatang.

Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) memiliki fungsi untuk mempresentasikan informasi tentang indikator pelayanan yang memberikan pengaruh langsung mengenai kepuasan dan loyalitas konsumen, serta pendapat konsumen mengenai indikator pelayanan yang menjadi fokus untuk dilakukan perbaikan karena belum memenuhi ekspektasi. Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) memiliki dua perhitungan dalam mencari *gap analysis*, yaitu:

1. Mencari Tingkat Kesesuaian

Tingkat kesesuaian didefinisikan sebagai komparasi antara nilai ekspektasi dengan nilai realita. Tingkat kesesuaian ini nantinya dapat memberikan pengaruh pada penentuan urutan prioritas perusahaan. Berikut merupakan formula yang dapat digunakan untuk menghitung tingkat kesesuaian:

$$Tki = \frac{X}{Y} \times 100\%$$

Keterangan:

Tki : tingkat kesesuaian

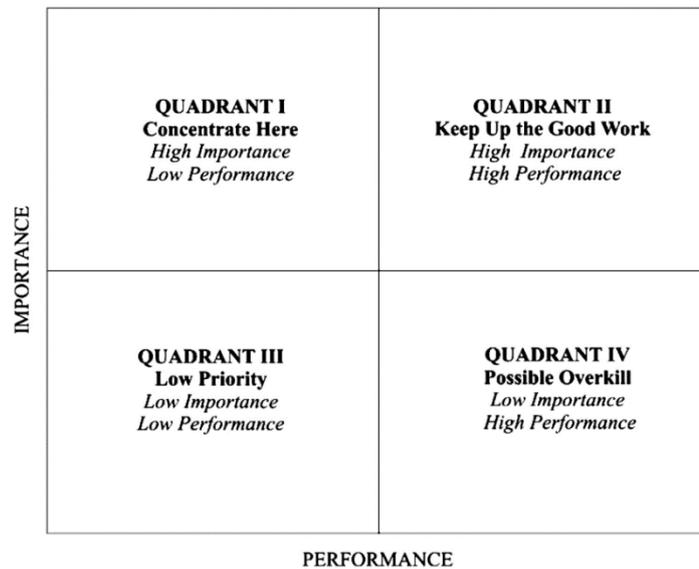
X : kondisi saat ini

Y : harapan

2. Diagram Kartesius

Diagram kartesius merupakan diagram yang dipisahkan oleh dua garis yang berpotongan tegak lurus pada titik (X, Y). Garis X merupakan nilai *mean* tingkat kenyataan berdasarkan *satisfaction* pelanggan dari indikator pernyataan. Sementara garis Y merupakan nilai *mean* ekspektasi

pelanggan dari seluruh indikator. Diagram kartesius terbagi menjadi empat kuadran.



Sumber: Martilla dan James, 1977.

**Gambar 2.1** Metode *Importance Performance Analysis*

Metode *Importance Performance Analysis* dapat digunakan dalam penelitian mengenai Perumda Tirta Albantani karena dapat menghasilkan pemetaan mengenai hal-hal yang perlu diprioritaskan, hal-hal yang perlu dipertahankan, hal-hal yang menjadi prioritas rendah, dan hal-hal yang dianggap berlebihan di Perumda Tirta Albantani sebagai perusahaan daerah dalam memberikan pelayanan publik untuk masyarakat.

## 2.6 Perumda Tirta Albantani

Perumda Tirta Albantani merupakan Perusahaan Daerah milik Kabupaten Serang yang menyediakan air untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Serang. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 1 Tahun 1977 menjadi dasar didirikannya Perumda Tirta Albantani pada

tahun 1977. Tujuan didirikannya Perumda Tirta Albantani adalah untuk melayani masyarakat Kabupaten Serang dalam hal penyediaan air bersih.

Berdirinya Perumda Tirta Albantani milik Kabupaten Serang bermula dari Seksi Air Minum pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Serang yang menjadi awal didirikannya PDAM. Frekuensi klien awal pada waktu itu hanya sebanyak 242 hunian yang tersambung dengan sumber air baku yang berasal dari sumur dalam. Kemudian dengan dana APBN yang disalurkan melalui Proyek Air Bersih (PAB) Jawa Barat, pada tahun 1977-1978 dilaksanakanlah ekspansi dan pengintensifan sarana air bersih yang diutamakan untuk memenuhi kebutuhan air minum masyarakat Kota Serang yang bersumber dari Mata Air Citaman dan Sukacai di kecamatan Baros dengan kapasitas 140 liter/detik. Kemudian pada tahun 1977 ditetapkan pula sebagai tahun berdirinya PDAM Kabupaten Serang berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Serang Nomor 1 tahun 1977. Secara berangsur-angsur dikonstruksikan sarana pengolahan dan diseminasi air bersih ke kecamatan-kecamatan dengan sistem UPAM IKK dengan kapasitas bervariasi dengan memanfaatkan dana APBN.

Sistem individu maupun sistem terintegrasi milik sistem air minum Perumda Tirta Albantani Kabupaten Serang seluruhnya terdiri dari dua cabang dan 18 UPAM IKK dengan total kapasitas terpasang 469,5 liter/detik. Sumber air yang digunakan berasal dari berbagai macam sumber, yaitu mata air, sumur dalam, irigasi, hingga mitra kerja dengan PT Sauh Bahtera Samudera, PT Sarana Tirta Rejeki, dan PT Krakatau Tirta Industri. Sumber

air baku Perumda Tirta Albantani Kabupaten Serang adalah sungai, mata air, irigasi, dan mitra dengan kapasitas produksi 393,5 liter/detik. Jumlah pelanggan Perumda Tirta Albantani Kabupaten Serang berjumlah 27.678 SL dengan cakupan pelayanan 11,3% dengan kehilangan air 31,5%.

Dalam operasional Perumda Tirta Albantani melakukan berbagai upaya peningkatan kinerja dalam rangka menaikkan kualitas pelayanan publik yang diberikan, antara lain:

1. Melakukan kolaborasi dengan koperasi, kolektor, dan PT Pos dan Giro untuk melakukan pengihan agar lebih efisien, hasilnya penagihan naik menjadi 86% pada tahun 2009 dari 65% pada tahun 2007.
2. Mengganti *water meter* yang sudah tidak berfungsi, mengalihkan sistem FR menjadi *water meter*, penanganan kebocoran pipa transmisi secara tanggap, dan melaksanakan distribusi pipa secara optimal dalam penanganan air terproduksi sebagai bentuk upaya dalam menurunkan tingkat kehilangan air.
3. Melakukan digitalisasi cetak bayar setiap UPAM.

Kantor pusat Perumda Tirta Albantani bertempat di Jl. KH. Khotib, Kelurahan Kedalingan, Cipare - Serang. Dengan jumlah pegawai sebanyak 178 pegawai yang kini bekerja di Perumda Tirta Albantani. Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan untuk kesejahteraan pegawainya melalui kebijakan peningkatan bayaran umum, tunjangan, dan penyesuaian PHDP sesuai dengan ketentuan gaji terbaru.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk menjadi bahan komparasi penelitian, acuan penelitian, dan menghindari adanya opini kesamaan antara penelitian yang telah dilaksanakan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti saat ini. maka dari itu peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu:

1. Hasil Penelitian Dompok Pasaribu dan Melisa Simatupang (2019)

Penelitian Dompok Pasaribu dan Melisa Simatupang (2019), berjudul “Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Profitabilitas Perusahaan Industri Dasar dan Kimia yang Listing di Bursa Efek Indonesia”. Tujuan dari riset ini yakni guna menguji pengaruh GCG (*Good Corporate Governance*) terhadap profitabilitas industri. GCG dalam perihal ini diproksikan dengan dimensi dewan direksi, dimensi dewan komisaris serta kepemilikan institusional. Sebaliknya variabel profitabilitas diproksikan dengan ROA (*Return on Assets*).

Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda dengan 52 sampel. Populasi dari penelitian ini yaitu perusahaan-perusahaan manufaktur sektor industri dasar dan kimia yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2013-2017. Teknik pengambilan sampel yaitu metode *purposive sampling*. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa variabel dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA dan dewan direksi berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap ROA. Kepemilikan institusional berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap profitabilitas perusahaan.

## 2. Hasil Penelitian Ni Made Malinkaya Petitsa (2020)

Penelitian Ni Made Malinkaya Petitsa (2020) berjudul “Evaluasi dan Implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) BUMN Menggunakan Model Peratingan CGCG UGM”. Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan evaluasi terhadap praktik prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dan mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan GCG pada PT PP (Persero) Tbk dengan menggunakan model peratingan *Center for Good Corporate Governance* (CGCG UGM).

Penelitian ini menggunakan kuesioner *online* CGCG UGM dengan metode *self-assessment* dengan tujuan membantu pihak internal perusahaan mengetahui secara langsung bagian GCG yang rendah dan langsung dapat diperbaiki. Kuesioner CGCG UGM ini terdiri dari 497 pertanyaan dengan 54 responden. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berdasarkan 4 (empat) variabel dasar CGCG UGM yaitu transparansi dengan nilai 1494,08, akuntabilitas dengan nilai 749,05, tanggung jawab dengan nilai 518,07 dan keadilan dengan nilai 796,09. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa PT PP (Persero) Tbk mendapatkan skor A+ dengan total nilai 3557. Hasil skor “A+” berada pada posisi 3 dari 16 ranking yang ada di CGCG UGM sehingga penerapan GCG pada PT PP (Persero) Tbk dinilai sudah baik namun belum optimal.

### 3. Penelitian Kurniyati dan Khairiyani (2020)

Penelitian Kurniyati dan Khairiyani (2020), berjudul “Bagaimana *Good Corporate Governance* (GCG) dalam Keberlanjutan Perusahaan?”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap nilai perusahaan. GCG diukur dengan *Corporate Governance Perception Index* (CGPI). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan *SmartPLS* versi ketiga.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan yang sangat bernilai dalam keberlanjutan industri. Tiap industri hendak senantiasa berupaya guna melaksanakan yang terbaik dalam menaikkan nilainya. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa penanam modal memperhatikan hasil survei CGPI (*Corporate Governance Perception Index*) dalam mengambil keputusan ketika melakukan investasi. Oleh karena itu, dalam jangka waktu yang cukup panjang terbukti bahwa GCG yang dikontemplasikan oleh CGPI dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang direfleksikan oleh harga saham, PBV dan Tobin's Q. Hasil dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasi, karena sampel hanya mencakup perusahaan yang memiliki indeks GCG.

### 4. Penelitian Johny Sudharmono dan Hetty Karunia Tunjungsari (2021)

Penelitian ini memiliki target untuk melaksanakan evaluasi atas "Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/GCG*)" pada PT ABC periode tahun 2020. Penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus dengan metode asesmen yang berpedoman pada sistem perhitungan nilai yang ditetapkan dalam "Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor: SK-16/S.MBU/2012, tanggal 06 Juni 2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN di Indonesia." Data yang dipakai dalam kajian ini adalah data yang dikumpulkan dari banyak sumber (*the triangulation of data sources*), mulai dari dokumen hasil Asesmen Penerapan GCG Tahun 2020 pada PT ABC, kuesioner, wawancara, hingga arsip perusahaan.

Hasil penelitian mempresentasikan keseluruhan hasil asesmen penerapan GCG tahun 2020 pada PT ABC sudah berjalan sangat baik. akan tetapi, dalam rangka penerapan GCG secara kontinuitas masih terdapat beberapa zona yang masih memerlukan perbaikan (*area for improvement*). Hasil penelitian diharapkan dapat tersusunnya suatu rekomendasi strategis dalam rangka meningkatkan efektivitas penerapan GCG dalam suatu model yang terintegrasi dengan strategi korporasi yang bermanfaat bagi perkembangan keilmuan dalam bidang *Strategic Management* dan *Governance, Risk, and Compliance* (GRC) dan bagi penelitian selanjutnya.

5. Penelitian Rianita Sujarwati, Ikasari Khoirunisa, dan Amrie Firmansyah (2022)

Penelitian Rianita Sujarwati, Ikasari Khoirunisa, dan Amrie Firmansyah (2022), berjudul “*Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility di Indonesia: Peningkah Earnings Response Coefficient?*” Penelitian ini memiliki *goal* memverifikasi dan menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* dan pengungkapan *Corporate Social Responsibility* terhadap *Earnings Response Coefficient* pada perusahaan subunit perbankan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019. Data dianalisis dengan metode uji regresi linear berganda untuk data panel.

Hasil uji menunjukkan *Good Corporate Governance* (GCG) memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap *Earnings Response Coefficient* (ERC). Sedangkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) tidak memberikan pengaruh terhadap *Earnings Response Coefficient* (ERC). Penelitian ini memberikan rekaan dan informasi terkait kualitas laba perusahaan perbankan yang ditunjukkan dari reaksi penanam modal terhadap pengungkapan *good corporate governance* dan *corporate social responsibility*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menilai pengungkapan *Good Corporate Governance* (GCG) menggunakan indikator Surat Edaran OJK Nomor 13/SEOJK.03/2017 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti (2023) berjudul

“Analisis *Employee Engagment* Pada Indikator *Good Corporate Governance* Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* di Perumda Kabupaten Serang.” Tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui identifikasi, nilai, dan pemetaan faktor *employee engagement* pegawai Perumda Tirta Albantani diperlukan guna mewujudkan *good corporate governance* melalui indikator transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan dan kesetaraan sehingga Perumda Tirta Albantani dapat mewujudkan *satisfaction* masyarakat tanpa mengabaikan tujuan pendirian perusahaan.

**Tabel 2.1** Perbandingan Penelitian

Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang	
Dompok Pasaribu dan Melisa Simatupang (2019)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh GCG ( <i>Good Corporate Governance</i> ) terhadap profitabilitas perusahaan. GCG dalam hal ini diproksikan dengan ukuran dewan direksi, ukuran dewan	Aydi Arvia Azzahra (2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis dimensi dan indikator <i>employee engagement</i> ( <i>emotionally engaged dan cognitively engaged</i> ) dalam mewujudkan <i>good corporate</i>

Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang	
	<p>komisaris dan kepemilikan institusional. Sedangkan variabel profitabilitas diproksikan dengan ROA (<i>Return on Assets</i>).</p>		<p><i>governance</i> (transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan dan kesetaraan).</p>
<p>Ni Made Malinkaya Petitsa (2020)</p>	<p>Mengevaluasi penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dan mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan GCG pada PT PP (Persero) Tbk dengan menggunakan model peratingan <i>Center for Good Corporate</i></p>	<p>Aydi Arvia Azzahra (2023)</p>	<p>Melakukan analisis, mengetahui nilai, dan melakukan pemetaan mengenai <i>employee engagement</i> pada indikator <i>good corporate governance</i> di perusahaan umum daerah menggunakan metode <i>importance</i></p>

Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang	
	<i>Governance</i> (CGCG UGM).		<i>performance analysis</i> .
Kurniyati dan Khairiyani (2020)	Menguji pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> terhadap nilai perusahaan. Menggunakan <i>Corporate Governance Perception Index</i> (CGPI).	Aydi Arvia Azzahra (2023)	Membahas mengenai <i>employee engagement</i> di perusahaan umum daerah sebagai bentuk perwujudan <i>good corporate governance</i> menggunakan metode <i>Importance Performance Analysis</i> dan pemetaan menggunakan <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS) dengan <i>SmartPLS</i> versi ketiga.

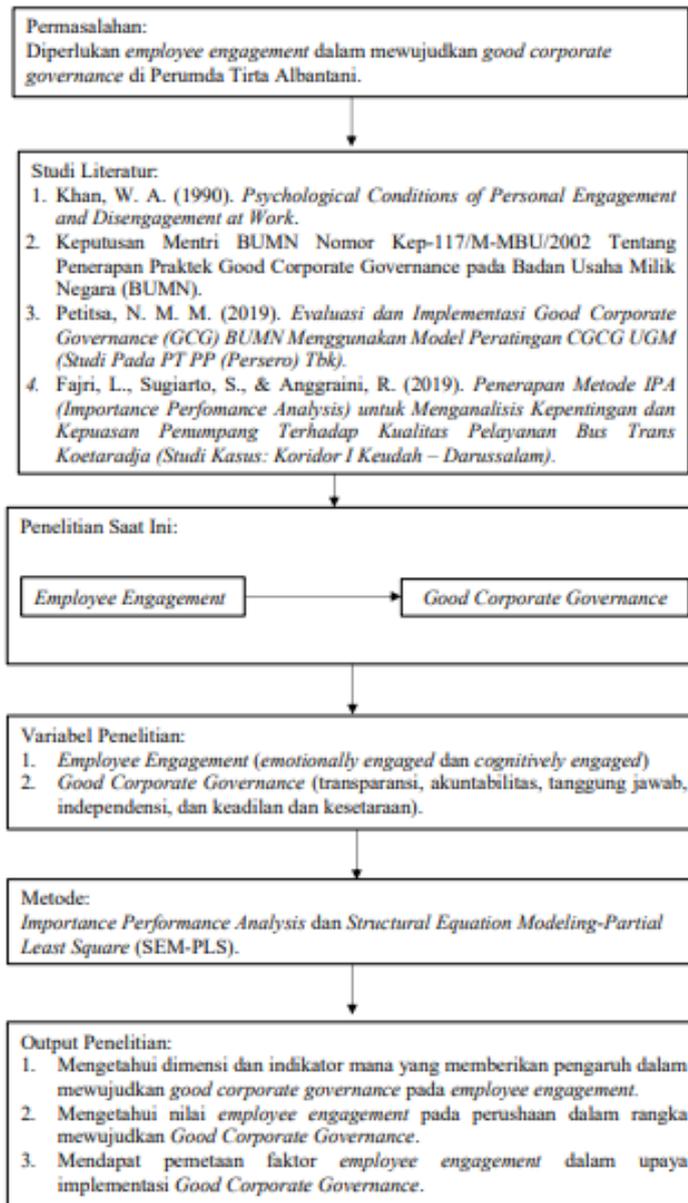
Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang	
Johny Sudharmono dan Hetty Karunia Tunjungsari (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi atas "Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik ( <i>Good Corporate Governance/GCG</i> )" pada PT ABC periode tahun 2020. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus dengan metode asesmen yang mengacu pada sistem penilaian yang ditetapkan dalam Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN.	Aydi Arvia Azzahra (2023)	Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mengenai keterikatan pegawai pada indikator <i>good corporate governance</i> . Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang mengacu pada "Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia Tahun 2006"
Rianita Sujarwati, Ikasari	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan	Aydi Arvia Azzahra (2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil

Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang	
Khoirunisa, dan Amrie Firmansyah (2022)	menganalisis pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dan pengungkapan <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) terhadap <i>Earnings Response Coefficient</i> (ERC) pada perusahaan subsektor perbankan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019.		analisis mengenai identifikasi dimensi dan indikator, nilai, dan pemetaan mengenai <i>employee engagement</i> pada indikator <i>good corporate governance</i> di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Albantani.

Sumber: Penulis, 2023.

## 2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* menggunakan metode *Importante Performance Analysis* di Perumda Tirta Albantani adalah sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2023.

**Gambar 2.2.** Rancangan Penelitian

## 2.9 Asumsi Dasar

*Good corporate governance* adalah prinsip tata kelola perusahaan yang baik, sehingga dapat memupuk kepercayaan *stakeholders* terhadap perusahaan. Hal itu dapat diwujudkan jika seandainya pegawai memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Dalam hal ini diasumsikan bahwa jika

pegawai Perumda Tirta Albantani memiliki keterikatan pegawai, maka akan dapat mewujudkan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Berikut merupakan asumsi lain yang berkaitan dengan penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance*:

1. Variabel penelitian dari *employee engagement* adalah: *physically engaged*, *emotionally engaged*, dan *cognitively engaged*.
2. Pegawai Perumda Tirta Albantani memahami konsep *good corporate governance*.
3. Posisi atau jabatan pegawai Perumda Tirta Albantani tidak mempengaruhi faktor keterikatan pegawai.

## 2.10 Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah:

### 1. Hipotesis 1

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

### 2. Hipotesis 2

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan emosional pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan emosional pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

### 3. Hipotesis 3

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

### 4. Hipotesis 4

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik, keterikatan emosional, dan keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik, keterikatan emosional, dan keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

## 2.11 Statistika Deskriptif

Menurut Walpole, Myers, Myers, dan Ye statistika deskriptif merupakan suatu mekanisme yang berhubungan dengan pengumpulan hingga presentasi data. Sehingga nantinya dapat dimanfaatkan guna

mengidentifikasi karakteristik atau ciri khas dari sekumpulan data. Statistika deskriptif memiliki dua jenis skala, yaitu skala pemusatan yang terdiri dari *mean* dan median. Serta skala penyebaran yang terdiri dari *range*, simpangan baku, dan varians.

Skala pemusatan data yang digunakan pada penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* kali ini adalah *mean*. Pemusatan data *mean* cocok digunakan untuk data yang diuji memiliki grafik yang simetri dan nilai memiliki nilai yang ekstrim. Ukuran pemusatan *mean* digunakan karena dapat mempermudah untuk melakukan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* dan pemetaan menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA). Karena setelah perhitungan rata-rata dari setiap dimensi akan dilakukan pemetaan sesuai dengan metode *Importance Performance Analysis* (IPA).

## **2.12 Skala Likert**

Menurut Malhotra skala likert didefinisikan sebagai skala yang dimanfaatkan untuk mengukur pendapat responden dengan cara mengungkapkan kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing pernyataan dari serangkaian pernyataan yang digambarkan melalui skala. Skala likert pertama kali diperkenalkan oleh Rensis Likert. Skala likert umumnya dimanfaatkan di bidang pemasaran karena mudah disesuaikan dan mudah digunakan.

Keunggulan dari skala likert yaitu skala likert mudah dimengerti dan diaplikasikan. Responden juga cepat tanggap mengenai cara mengaplikasikan

skala likert. Skala likert juga sesuai jika diaplikasikan dalam survei berbagai bentuk, misalnya surat, telepon, atau wawancara personal. Di samping kelebihan yang mudah dipahami dan mudah dalam penggunaannya, skala likert memiliki kelemahan. Kelemahan dari skala likert adalah skala ini membutuhkan ketelitian responden dalam membaca pernyataan. Responden harus membaca pernyataan dengan seksama sehingga membutuhkan durasi waktu yang lebih lama ketika mengerjakan dibandingkan menggunakan skala pemeringkatan terperinci lainnya.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* karena dianggap lebih mudah dipahami oleh pegawai Perumda Tirta Albantani. Terlebih lagi dalam penelitian ini kuesioner yang akan diisi oleh Pegawai Perumda Tirta Albantani menjadi metode pengumpulan data. Skala yang digunakan adalah skala likert 1 sampai dengan 5.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif. Dikatakan sebagai penelitian kuantitatif karena menyajikan besaran tertentu berupa angka mulai dari pengumpulan data sampai dengan hasil penelitian. Sehingga akan dilakukan analisis data secara statistik untuk dapat mengetahui hasil dari pengukuran variabel yang telah dilakukan.

Secara rinci rancangan penelitian analisis keterikatan pegawai PDAM Tirta Albantani adalah penentuan variabel pengukuran, penyusunan kuesioner, dan penyusunan bentuk jawaban. Berikut merupakan penjelasan dari setiap persiapan survei:

##### **3.1.1 Penentuan Variabel Pengukuran**

*Employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah kondisi ketika karyawan terikat dan sepenuhnya berdedikasi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dimensi dari *employee engagement* terdiri dari *physically engaged*, *emotionally engaged*, dan *cognitively engaged*. Sementara dimensi *good corporate governance* terdiri dari transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, profesionalitas dan independensi, dan keadilan dan kesetaraan.

Pada analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance*, tiga dimensi *employee engagement* tersebut akan diukur menggunakan beberapa variabel pengukuran, sehingga total variabel pengukuran *employee engagement* berjumlah 43 variabel. Berikut merupakan rincian mengenai variabel penelitian:

**Tabel 3.1.** Variabel Pengukuran *Employee Engagement*

Dimensi <i>Employee Engagement</i>	Variabel Penelitian
<i>Physically Engaged (X1)</i>	X1 <sub>1</sub>
	X1 <sub>2</sub>
	X1 <sub>3</sub>
	X1 <sub>4</sub>
<i>Emotionally Engaged (X2)</i>	X2 <sub>1</sub>
	X2 <sub>2</sub>
	X2 <sub>3</sub>
	X2 <sub>4</sub>
	X2 <sub>5</sub>
<i>Cognitive Engaged (X3)</i>	X3 <sub>1</sub>
	X3 <sub>2</sub>
	X3 <sub>3</sub>
	X3 <sub>4</sub>
	X3 <sub>5</sub>
Dimensi <i>Good Corporate Governance</i>	Variabel Penelitian
Transparansi (1)	Y <sub>1-1</sub>
	Y <sub>1-2</sub>
	Y <sub>1-3</sub>
Akuntabilitas (2)	Y <sub>2-1</sub>
	Y <sub>2-2</sub>
	Y <sub>2-3</sub>

Dimensi <i>Good Corporate Governance</i>	Variabel Penelitian
Tanggung Jawab (3)	Y <sub>3-1</sub>
	Y <sub>3-2</sub>
	Y <sub>3-3</sub>
Profesionalitas dan Independensi (4)	Y <sub>4-1</sub>
	Y <sub>4-2</sub>
	Y <sub>4-3</sub>
Keadilan dan Kesetaraan (5)	Y <sub>5-1</sub>
	Y <sub>5-2</sub>
	Y <sub>5-3</sub>

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

### 3.1.2 Penyusunan Kuesioner

Dalam analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* kuesioner digunakan sebagai alat bantu dalam pengumpulan data. Kuesioner disusun berdasarkan tujuan dari analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* terhadap para pegawai. Kuesioner tersusun atas tiga bagian, yaitu:

Bagian I : Berisi identitas responden, meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, tempat tinggal, dan status.

Bagian II : Berisi pernyataan mengenai pendapat responden terhadap dimensi *physically engaged* sebagai variabel penelitian.

Bagian III : Berisi pernyataan mengenai pendapat responden terhadap dimensi *emotionally engaged* sebagai

variabel penelitian.

Bagian IV : Berisi pernyataan mengenai pendapat responden terhadap dimensi *cogtively engaged* sebagai variabel penelitian.

Bagian V : Berisi pernyataan mengenai pendapat responden terhadap dimensi *good corporate governance* sebagai variabel penelitian.

Bagian VI : Berisi konfirmasi responden untuk mengirimkan jawaban.

### 3.1.3 Penyusunan Bentuk Jawaban Responden

Bentuk jawaban responden pada kuesioner mengenai analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* menggunakan skala likert. Skala likert didefinisikan sebagai skala pengukuran yang menentukan level kesetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap pernyataan mengenai sikap yang setuju dilakukan oleh pegawai baik sebagai pengambil kebijakan ataupun pelaksana kebijakan. Dengan skala tersebut, responden diwajibkan untuk menentukan kesetujuan atau ketidak setujuan dari sebuah pernyataan dengan memberikan nilai ke pernyataan. Akumulasi nilai nantinya akan digunakan untuk menyuratkan sikap dari responden. Berikut merupakan indeks analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* untuk setiap dimensi:

**Tabel 3.2.** Indeks Pengukuran

<b>Indeks Pengukuran</b>	<b>Keterangan</b>
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Analisa Penulis, 2023.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian diperlukannya penentuan lokus penelitian sebagai penjelas tempat penelitian dan alasan dalam memilih tempat tersebut sebagai lokasi penelitian. Riset ini dilakukan di Kantor Pusat Perumda Tirta Albantani bertempat di Jl. KH. Khotib, Kel. Kedalingan, Cipare – Serang. Alasan memilih Perumda Tirta Albantani sebagai lokus penelitian adalah karena Perumda Tirta Albantani merupakan perusahaan daerah yang berfokus pada penyediaan air bersih untuk masyarakat Kabupaten Serang.

### **3.3 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ialah bagian penting dalam suatu penelitian untuk melakukan pengumpulan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer didapatkan langsung dari responden penelitian dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis melalui kuesioner diajukan dalam penelitian. Adapun responden yang dimaksud adalah para pegawai

Perumda Tirta Albantani mulai dari Direktur, Satuan Pengawas Internal, Bidang Umum, Bidang Teknik, dan Bidang Pelayanan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber tersebut dapat berupa hasil studi literatur, seperti buku, jurnal, artikel, maupun daftar layanan yang tersedia pada organisasi dan disimpan sebagai arsip organisasi Perumda Tirta Albantani.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian menurut Sugiyono adalah wilayah yang secara keseluruhan berisi objek atau subjek yang memiliki karakteristik yang khas dan telah diklaim oleh peneliti untuk diteliti agar mendapat kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda Tirta Albantani yang berjumlah 198 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam menentukan sampel dalam penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* menggunakan rumus perhitungan besaran sampel Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

$$n = \frac{198}{1+(198 \cdot 0,07^2)}$$

$$n = \frac{198}{1+(198 \cdot 0,0049)}$$

$$n = \frac{198}{1+(0,9702)}$$

$$n = \frac{198}{1,9702}$$

$$n = 100,49$$

$$n = 101 \text{ responden.}$$

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizky Arifani (2013) menggunakan sampel 186 pegawai sebagai responden dari keseluruhan populasi sebanyak 347. Sampel tersebut didapatkan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 7% dengan tujuan mendapatkan sampel yang lebih banyak. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus perhitungan besaran sampel Slovin, sampel yang digunakan dalam penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* minimal 101 responden dari 198 populasi. Adapun teknik pemilihan sampel yang akan digunakan adalah teknik *stratified random sampling*. Adapun distribusi pengambilan sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Distribusi Sampel

<b>Uraian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Persentase Pegawai</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
Direktur	3	1%	1
Satuan Pengawas Internal	4	2%	2
Staff Ahli	4	2%	2
Bidang Umum	58	29,7%	30
Bidang Teknik	88	44,6%	45
Bidang Pelayanan	41	20,8%	21
<b>Jumlah</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>

Sumber: Analisa Peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel distribusi sampel di atas maka dapat diketahui bahwa pada penelitian ini penulis minimal mendapatkan responden sebanyak 101 responden dari total jumlah 198 pegawai Perumda Tirta Albantani. Dengan sebaran responden mulai dari Direktur, Satuan Pegawai Internal, Staff Ahli, Bidang Umum (yang terdiri dari Umum dan Personalia serta Keuangan), Bidang Teknik (terdiri dari Perencanaan, LAB & QC, Produksi, Trandis, dan EM), Bidang Pelayanan (terdiri dari Kantor Pusat, Serang Barat I hingga IV, Serang Tengah I dan II, dan Serang timur I hingga III).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan melalui *website* menggunakan *google form* analisis *employee engagement* pada indikator

*good corporate governance.*

Tampilan awal kuesioner analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani sebagai berikut secara *online* sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2024.

**Gambar 3.1** Tampilan Awal Kuesioner

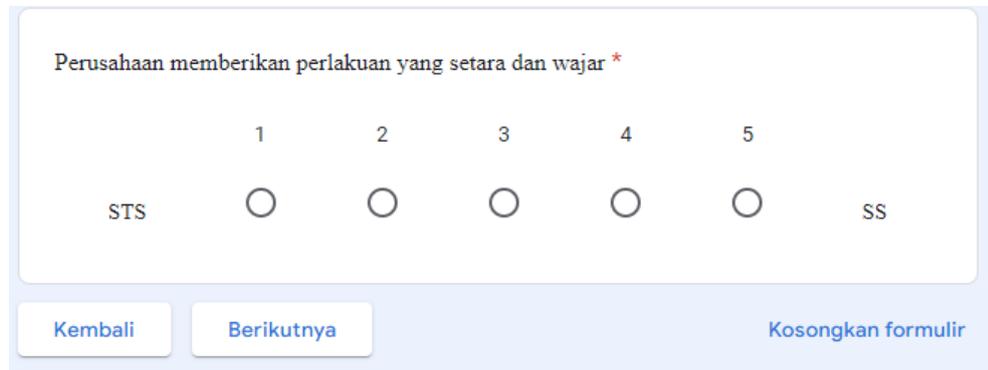
Setelah mengisi bagian data diri, responden akan mengisi penilaian kepuasan kerja sebanyak 28 pernyataan. Pengukuran pertama dalam analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* adalah sebagai berikut:

	STS	TS	CS	S	SS
KENYATAAN	<input type="radio"/>				
HARAPAN	<input type="radio"/>				

Sumber: Penulis, 2024.

**Gambar 3.2** Pernyataan Pengukuran Pertama

Setelah mengisi semua pernyataan dari awal hingga terakhir, responden diwajibkan untuk memilih berikutnya.



Perusahaan memberikan perlakuan yang setara dan wajar \*

1 2 3 4 5

STS ○ ○ ○ ○ ○ SS

Kembali Berikutnya Kosongkan formulir

Sumber: Penulis, 2024.

### Gambar 3.3 Pernyataan Pengukuran Terakhir

Setelah isiannya dianggap benar dan responden sudah yakin dengan isi dari pernyataan yang telah diisi, responden dapat mengirim jawabannya. Akan tetapi jika dirasa kurang yakin dan ingin mengganti jawaban, responden dapat kembali ke bagian sebelumnya.



Pengukuran *Employee Engagement* Pada Indikator *Good Governance* Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* (Studi Kasus Perumda Kabupaten Serang)

**KUESIONER EMPLOYEE ENGAGEMENT PERUMDA TIRTA ALBANTANI**

6661200051@untirta.ac.id (tidak dibagikan) Ganti akun

Sekian

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu

Kembali Kirim Kosongkan formulir

Sumber: Penulis, 2024.

### Gambar 3.4 Bagian Terakhir Kuesioner

### 3.6 Pengolahan Data

Analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* akan menggunakan nilai rata-rata. Setiap variabel penelitian akan dijumlahkan lalu dihitung rata-ratanya baik itu rata-rata harapan dan rata-rata kenyatannya. Kemudian rata-rata antara harapan dan kenyataan dari variabel penelitian tersebut akan dijumlahkan lalu dihitung rata-ratanya untuk mengetahui nilai rata-rata antara harapan dan kenyataan dari dimensi *employee engagement*, baik dimensi *cognitively engaged* maupun dimensi *emotionally engaged* pada indikator *good corporate governance*.

**Tabel 3.4** Tabel Pengolahan Data

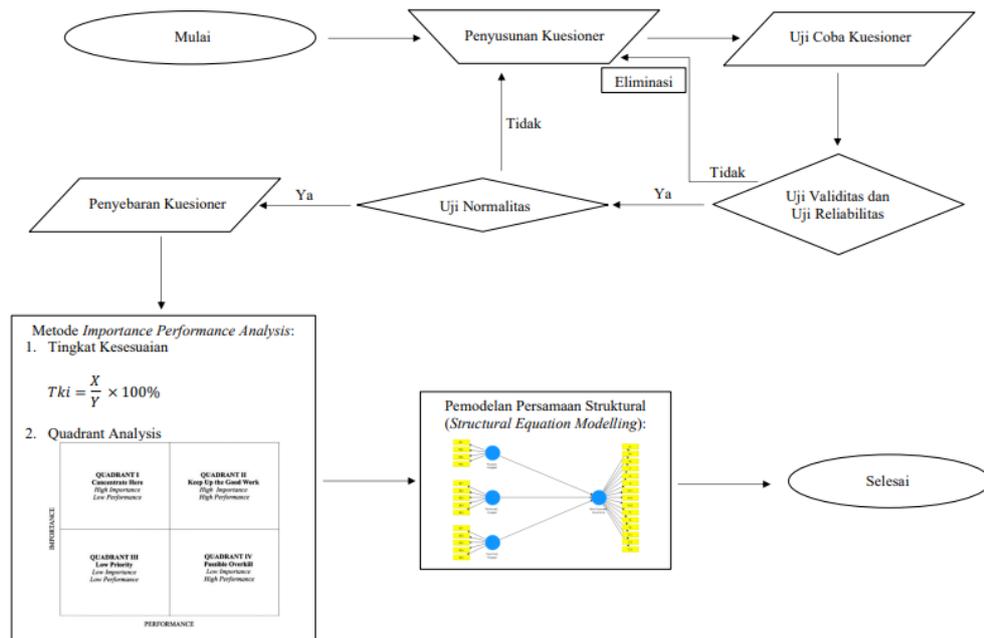
Variabel Penelitian	Dimensi <i>Employee Engagement</i>
$\bar{X}_{1_1}$	$\overline{\overline{\text{Physically Engaged}}}$ (X1)
$\bar{X}_{1_2}$	
$\bar{X}_{1_3}$	
$\bar{X}_{1_4}$	
$\bar{X}_{2_1}$	$\overline{\overline{\text{Emotionally Engaged}}}$ (X2)
$\bar{X}_{2_2}$	
$\bar{X}_{2_3}$	
$\bar{X}_{2_4}$	
$\bar{X}_{2_5}$	
$\bar{X}_{3_1}$	$\overline{\overline{\text{Cognitively Engaged}}}$ (X3)
$\bar{X}_{3_2}$	
$\bar{X}_{3_3}$	
$\bar{X}_{3_4}$	
$\bar{X}_{3_5}$	

Variabel Penelitian	Dimensi <i>Good Corporate Governance</i>
$\bar{Y}_{1-1}$	$\overline{\overline{\text{Transparansi}}}$ (1)
$\bar{Y}_{1-2}$	
$\bar{Y}_{1-3}$	
$\bar{Y}_{2-1}$	$\overline{\overline{\text{Akuntabilitas}}}$ (2)
$\bar{Y}_{2-2}$	
$\bar{Y}_{2-3}$	
$\bar{Y}_{3-1}$	$\overline{\overline{\text{Tanggung Jawab}}}$ (3)
$\bar{Y}_{3-2}$	
$\bar{Y}_{3-3}$	
$\bar{Y}_{4-1}$	$\overline{\overline{\text{Profesionalitas dan Independensi}}}$ (4)
$\bar{Y}_{4-2}$	
$\bar{Y}_{4-3}$	
$\bar{Y}_{5-1}$	$\overline{\overline{\text{Keadilan dan Kesetaraan}}}$ (5)
$\bar{Y}_{5-2}$	
$\bar{Y}_{5-3}$	

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

### 3.7 Tahapan Analisis Data

Tahapan analisis data yang akan dilaksanakan pada penelitian *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* akan dimulai dari uji validitas, kemudian uji reliabilitas, kemudian uji hipotesis, kemudian analisis data menggunakan metode *Importance Performance Analysis*, dan terakhir analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Berikut merupakan alur yang menjelaskan tahapan analisis data yang akan dilaksanakan dalam penelitian *employee engagement* pada indikator *good corporate governance*:



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

**Gambar 3.5** Alur Tahap Analisis Data

Data yang telah didapat akan dianalisa menggunakan alat bantu piranti lunak *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 24. Pengolahan data menghasilkan nilai pengukuran *employee engagement* pada indikator *good corporate governance*. Analisis data dilakukan sebagai langkah utama untuk memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini digunakan sebuah metode untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menampilkan bahwa data valid artinya instrumen untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Berikut rumus untuk menguji validitas:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien Korelasi Product Moment

$n$  : Jumlah Sampel

$\sum xy$  : Jumlah hasil kali skor X dan Y yang berpasangan

$\sum x$  : Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$  : Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum x^2$  : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum y^2$  : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

Kesimpulannya jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikansi 0,05 maka item-item perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* valid. Namun pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Product Moment Pearson* dengan bantuan piranti lunak *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 24. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan instrumen tersebut merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, instrumen dimaksud adalah variabel dalam penelitian.

Berikut merupakan hasil uji validitas dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah pernyataan sebanyak 60 item untuk 30 responden:

**Tabel 3.5** Hasil Uji Validitas

Nomor Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,885	0,361	Valid
2	0,714	0,361	Valid
3	0,847	0,361	Valid

Nomor Item	rhitung	rtabel	Keterangan
4	0,619	0,361	Valid
5	0,834	0,361	Valid
6	0,552	0,361	Valid
7	0,793	0,361	Valid
8	0,365	0,361	Valid
9	0,746	0,361	Valid
10	0,539	0,361	Valid
11	0,616	0,361	Valid
12	0,553	0,361	Valid
13	0,862	0,361	Valid
14	0,420	0,361	Valid
15	0,711	0,361	Valid
16	0,576	0,361	Valid
17	0,781	0,361	Valid
18	0,518	0,361	Valid
19	0,730	0,361	Valid
20	0,385	0,361	Valid
21	0,593	0,361	Valid
22	0,441	0,361	Valid
23	0,599	0,361	Valid
24	0,543	0,361	Valid
25	0,636	0,361	Valid
26	0,416	0,361	Valid
27	0,770	0,361	Valid
28	0,541	0,361	Valid
29	0,369	0,361	Valid
30	0,472	0,361	Valid
31	0,681	0,361	Valid
32	0,779	0,361	Valid
33	0,536	0,361	Valid
34	0,479	0,361	Valid
35	0,669	0,361	Valid
36	0,583	0,361	Valid
37	0,582	0,361	Valid
38	0,395	0,361	Valid
39	0,505	0,361	Valid
40	0,387	0,361	Valid
41	0,538	0,361	Valid
42	0,607	0,361	Valid
43	0,417	0,361	Valid

Sumber: Analisa Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas dapat diketahui

bahwa perhitungan uji validitas menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah 43 item pernyataan untuk 30 responden dalam kuesioner memiliki keterangan **valid** setelah diuji menggunakan bantuan piranti lunak *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 24.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten atau dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran aspek yang sama menggunakan alat ukur yang sama atau dikenal dengan sebutan *Internal Consistency Reliability*. Uji realibilitas ini dilakukan pada instrumen yang sudah dinyatakan valid. Berikut merupakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* untuk menentukan reabilitas pertanyaan:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(\frac{sr^2 - \sum si^2}{sx^2}\right)$$

Keterangan:

$\alpha$  : Reliabilitas

$k$  : Jumlah item

$\sum Si^2$  : Jumlah varians skor item

$\sum Sx^2$  : Varians skor-skor (seluruh item K)

Berikut merupakan kriteria uji reliabilitas menurut Guilford (1956):

1. Jika nilai *alpha* > 0,80 sampai 1,00 maka item-item perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* sangat reliabel.

2. Jika nilai *alpha* > 0,60 sampai 0,80 maka item-item perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* reliabel.
3. Jika nilai *alpha* > 0,40 sampai 0,60 maka item-item perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* cukup reliabel.
4. Jika nilai *alpha* > 0,20 sampai 0,40 maka item-item perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* agak reliabel.
5. Jika nilai *alpha* > 0,00 sampai 0,20 maka item-item perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* kurang reliabel.

Uji reliabilitas akan dilakukan setelah item-item pengujian melalui tahap uji validitas dan dikatakan valid. Barulah item-item dalam perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* dapat diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan piranti lunak *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 24. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan:

**Tabel 3.6** Hasil Uji Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	43

Sumber: Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa 43 item pernyataan yang diuji dengan bantuan piranti lunak *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 24 mendapatkan nilai 0,959. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item perhitungan analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* **sangat reliabel.**

### 3.7.3 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi < 0,05.

**Tabel 3.7** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24199517
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.073
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Peneliti, 2024.

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan dengan bantuan piranti lunak *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 24 menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa data yang berdistribusi merupakan **normal** karena tingkat signifikansi sebaran data memiliki nilai 0,200. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka distribusi data tersebut normal.

#### 3.7.4 Uji Hipotesis

Apabila nilai signifikan z lebih kecil dari 5% atau zhitung > ztabel maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel mempunyai pengaruh. Sebaliknya bila signifikan z lebih besar 5% atau zhitung > ztabel maka secara parsial variabel tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis akan dilakukan menggunakan rumus:

$$Z_h = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma / \sqrt{n}}$$

Keterangan:

$\bar{x}$  : rata-rata sampel

$\mu_0$  : rata-rata populasi yang dihipotesiskan

$\hat{\sigma}$  : dugaan simpangan baku sampel

$n$  : banyaknya sampel

Namun pada penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan piranti lunak *Statistic Program for Social Science* (SPSS) versi 24.

### 3.8 Metode *Importance Performance Analysis*

Adapun metode pemetaan yang digunakan pada penelitian ini berupa

metode *Importance Performance Analysis*. Menurut Brant Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) diperkenalkan oleh Martilla dan James pada tahun 1977 dengan tujuan untuk memperkirakan hubungan antara persepsi konsumen dan prioritas peningkatan kualitas produk/jasa yang dikenal sebagai *quadrant analysis*.

Metode ini nantinya akan melakukan pemetaan berdasarkan hasil pengukuran keterikatan emosional dan pemikiran pegawai Perumda Tirta Albantani pada dimensi *good corporate governance*, yaitu: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan dan kesetaraan. Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) memiliki dua perhitungan dalam mencari *gap analysis*, yaitu:

#### 1. Mencari Tingkat Kesesuaian

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor ekspektasi dengan skor realita lapangan. Tingkat kesesuaian ini yang akan menentukan urutan prioritas perusahaan. Rumus yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian adalah:

$$Tki = \frac{X}{Y} \times 100\%$$

Keterangan:

Tki : tingkat kesesuaian

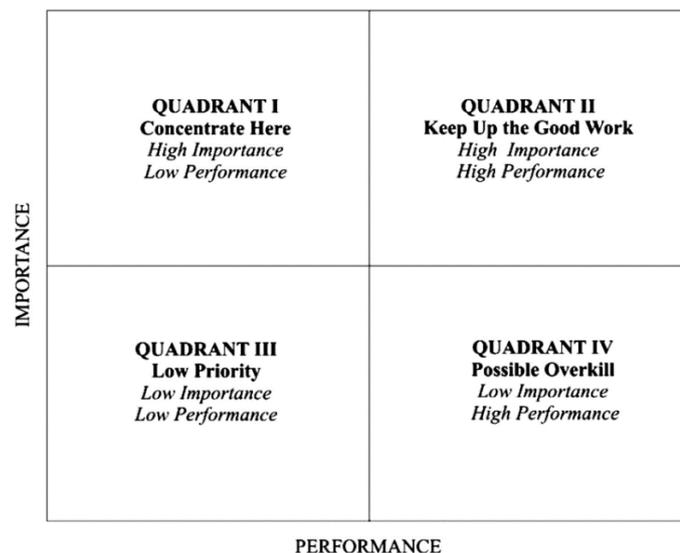
X : kondisi saat ini

Y : harapan

#### 2. Diagram Kartesius

Berdasarkan perhitungan nilai skor, maka dapat dijabarkan dalam

diagram kartesius. Diagram kartesius adalah suatu diagram yang dibagi atas empat bidang yang dibagi oleh dua garis yang berpotongan tegak lurus pada titik X dan Y yang merupakan rata-rata skor tingkat kenyataan yang diterima (X), dan merupakan rata-rata dari skor tingkat harapan terhadap seluruh faktor (Y). Sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat kenyataan atau *performance*, sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh skor tingkat harapan atau *importance* yang merupakan hasil pembagian total skor tingkat kinerja dengan total responden. Kemudian seluruh hasil perhitungan dimasukkan dalam salah satu dari kuadran yaitu I, II, III, dan IV.



Sumber: Martilla dan James, 1977.

**Gambar 3.6** Metode *Importance Performance Analysis*

Kuadran I : Kuadran I merupakan wilayah yang dianggap penting, tetapi belum memenuhi keinginan atau tingkat kinerja yang diperoleh masih rendah.

Variabel yang termasuk dalam kuadran I menjadi prioritas dalam perbaikan.

Kuadran II : Kuadran II merupakan wilayah atribut yang dianggap penting dan telah memenuhi kinerja atau responden merasa puas, dan atribut yang termasuk dalam kuadran II ini harus dipertahankan.

Kuadran III : Kuadran III ini memuat faktor yang dianggap kurang penting atau faktor-faktor ini tidak perlu menjadi prioritas utama dalam perbaikan. Untuk meningkatkan variabel yang termasuk dalam kuadran ini dapat dipertimbangkan kembali karena pengaruhnya sangat kecil

Kuadran IV : Kuadran IV dikategorikan sebagai daerah berlebih, karena terdapat faktor atau variabel yang tidak penting, akan tetapi tetap dilakukan dengan sangat baik.

Data yang didapat akan diolah untuk dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis terlebih dahulu menggunakan hasil kuesioner yang sudah diisi oleh pegawai Perumda Tirta Albantani dengan bantuan piranti lunak *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 24. Setelah itu baru akan dilakukan pemetaan mengenai indikator *good corporate governance* pada kuadran yang ada di metode *Importance Performance Analysis (IPA)* menggunakan hasil rata-rata nilai yang sudah didapatkan melalui kuesioner yang sudah diisi oleh

pegawai Perumda Tirta Albantani.

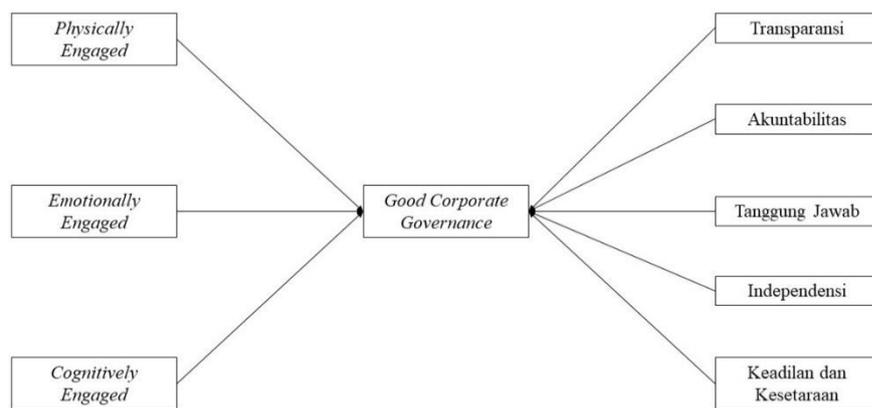
### 3.9 Pemetaan Menggunakan SEM-PLS

Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*) bertujuan untuk mempraktikkan analisis hubungan sebab akibat antar variabel laten. Model ini mirip dengan analisis jalur namun *variabel observed* yang digunakan bersifat ganda. Ketika melaksanakan analisis SEM terdapat 3 (tiga) kegiatan secara bersamaan, yaitu memeriksa kesahihan dan reliabilitas instrumen (*confirmatory factor analysis*), pengujian model hubungan antara variabel (*path analysis*), dan mendapatkan model yang cocok untuk prediksi (model struktural dan analisis regresi). Sebuah pemodelan dapat dianggap lengkap jika terdiri dari model pengukuran (*measurement model*) dan *structural model* atau *causal model*. Model pengukuran dilakukan dengan tujuan akhir untuk menghasilkan penilaian mengenai validitas dan validitas diskriminan. Sedangkan model struktural, yaitu pemodelan yang memberikan gambaran mengenai hubungan-hubungan yang dihipotesakan.

Pemetaan menggunakan SEM dalam penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani diperlukan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara keterikatan pegawai dengan penerapan prinsip *good corporate governance* di lingkup Perumda Tirta Albantani. Pengaruh tersebut juga dapat dilihat dari nilai signifikansi yang paling besar hingga nilai signifikansi yang paling kecil. Selain itu pemetaan menggunakan SEM bertujuan untuk mendukung hasil uji

hipotesis yang sudah dilakukan sebelumnya. pada penelitian kali ini peneliti memanfaatkan bantuan piranti lunak SmartPLS3.

Berikut merupakan model SmartPLS yang akan digunakan untuk pemetaan *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani:



Sumber: Penulis, 2024.

**Gambar 3.7** Pemetaan yang Akan Dilakukan Menggunakan SmartPLS3

### 3.10 Jadwal Penelitian

Berikut merupakan jadwal kegiatan yang dilakukan peneliti selama melaksanakan penelitian:



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Perumda Tirta Albantani merupakan Perusahaan Umum Daerah milik Kabupaten Serang yang bertujuan untuk menyediakan air bagi seluruh masyarakat Kabupaten Serang. Perumda Tirta Albantani didirikan tahun 1977 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 1 Tahun 1977.

Berdirinya Perumda Kabupaten Serang diawali dari Seksi Air Minum pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Serang yang merupakan awal dari Perumda, dengan jumlah pelanggan pada waktu itu kurang dari 250 sambungan rumah yang menggunakan sumber air baku dari sumur dalam. Selanjutnya dengan dana APBN yang disalurkan melalui Proyek Air Bersih (PAB) Jawa Barat, pada tahun 1977-1978 dilaksanakan pengembangan dan peningkatan sarana air bersih yang diprioritaskan untuk melayani kebutuhan air minum masyarakat kota Serang. Maka dari itu tahun 1977 ditetapkan pula sebagai tahun berdirinya Perumda Tirta Albantani berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Serang Nomor 1 tahun 1977. Secara berjenjang dibangun sarana pengolahan dan distribusi air bersih secara individu di kecamatan-kecamatan dengan sistem UPAM IKK dengan kapasitas bervariasi menggunakan dana APBN.

Perumda Tirta Albantani memiliki motto “Terus Mengalir.” Maksudnya adalah menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial,

kesehatan, pelayanan umum, serta melaksanakan kebijakan umum yang akan terus melayani masyarakat. Perumda Tirta Albantani memiliki visi “Menciptakan kehidupan yang lebih baik dengan air yang berkualitas.” Sedangkan misi Perumda Tirta Albantani adalah:

1. Memberikan layanan air bersih yang prima pada semua lapisan masyarakat.
2. Mendukung perkembangan industri dengan pasokan air.

Dalam operasionalnya Perumda Tirta Albantani kini memiliki 198 pegawai yang dipimpin oleh Direktur Utama, Direktur Keuangan dan Umum, dan Direktur Teknis. Selain itu Perumda Tirta Albantani juga memiliki 5 posisi manajer. Akan tetapi sekarang baru dua posisi manajer yang diisi oleh satu orang dengan cara rangkap jabatan, yaitu Manajer Umum & Personalia dengan Manajer Keuangan. Sementara posisi manajer bidang lain masih kosong dan dilaksanakan oleh Asisten Manajer.

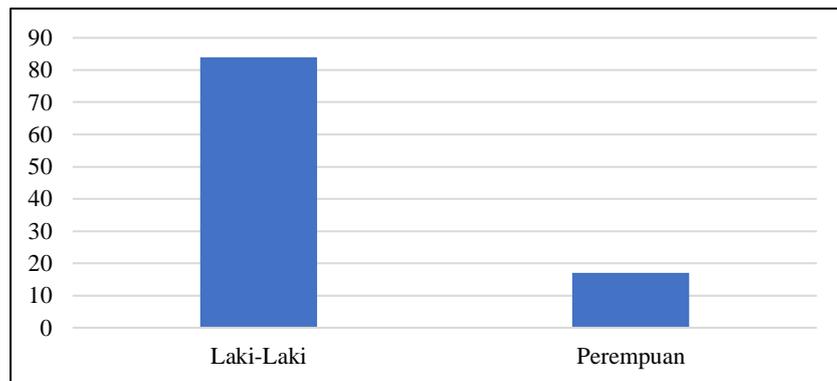
## **4.2 Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat Perumda Tirta Albantani. Objek penelitian ini adalah pegawai Perumda Tirta Albantani yang berjumlah 101 pegawai sebagai responden dari keseluruhan total 198 pegawai. Adapun komposisi dari responden penelitian Analisis *Employee Engagement* Pada Indikator *Good Corporate Governance* Menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* di Perumda Tirta Albantani adalah:

#### 4.2.1 Objek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan diagram hasil responden analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* berdasarkan jenis kelamin:

**Diagram 4.1.** Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Kuesioner, 2024.

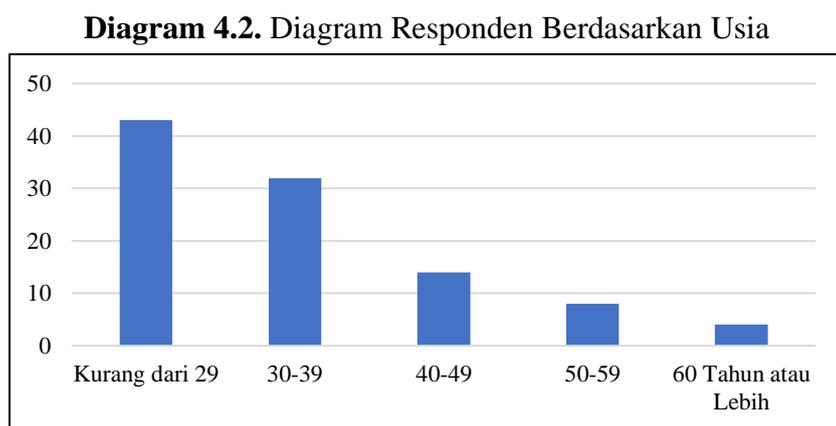
Berdasarkan diagram tersebut, responden yang memberikan tanggapan dan informasi mengenai jenis kelamin terkait *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 83,2% yaitu sebanyak 84 responden. Sementara responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 16,8% yaitu sebanyak 17 responden. Hal tersebut sesuai dengan data kepegawaian Perumda Tirta Albantani yang membuktikan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibanding jumlah pegawai perempuan.

Perbedaan laki-laki dan perempuan dalam kepribadian tergambar pada reaksi emosional. Oleh karena itu, perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan sering diperhatikan. Tingkatan

kepegawaian biasanya juga ditentukan oleh gender karena diduga berpengaruh langsung terhadap kinerja dan keterikatan pegawai.

#### 4.2.2 Objek Penelitian Berdasarkan Usia

Berikut merupakan diagram hasil responden analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* berdasarkan usia:



Sumber: Hasil Kuesioner, 2024.

Berdasarkan diagram tersebut, responden yang memberikan tanggapan dan informasi mengenai usia terkait *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* paling banyak adalah usia di bawah 29 tahun berjumlah 42,6% yaitu sebanyak 43 responden. Kemudian responden dengan usia 30-39 tahun berjumlah 31,7% yaitu sebanyak 32 responden. Kemudian responden dengan usia 40-49 tahun berjumlah 13,9% yaitu sebanyak 14 responden. Kemudian responden dengan usia 50-59 tahun berjumlah 7,9% yaitu sebanyak 8 responden. Kemudian responden dengan usia di atas 60 tahun berjumlah 4% yaitu sebanyak 4 responden. Hal tersebut sesuai dengan data kepegawaian Perumda Tirta Albantani yang membuktikan sebagian besar pegawai

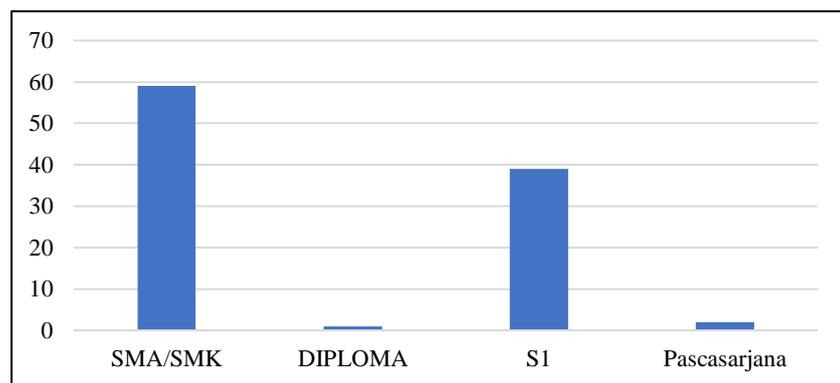
Perumda Tirta Albantani merupakan pegawai dengan usia dibawah 31 tahun.

Usia dapat menjadi hal yang memberikan pengaruh langsung terhadap keterikatan pegawai. Karena biasanya pegawai yang berusia lebih tua akan dianggap kurang fleksibel dan sulit beradaptasi dengan teknologi baru, kecuali memang pegawai tersebut memiliki kemauan dan rasa ingin tahu yang tinggi. Akan tetapi semakin tua usia pegawai, maka akan semakin kecil kemungkinan pegawai untuk keluar dari organisasi.

#### 4.2.3 Objek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut merupakan diagram hasil responden analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* berdasarkan pendidikan terakhir:

**Diagram 4.3.** Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Hasil Kuesioner, 2024.

Berdasarkan diagram tersebut, responden yang memberikan tanggapan dan informasi mengenai pendidikan terakhir terkait *employee engagement* pada indikator *good corporate governance*

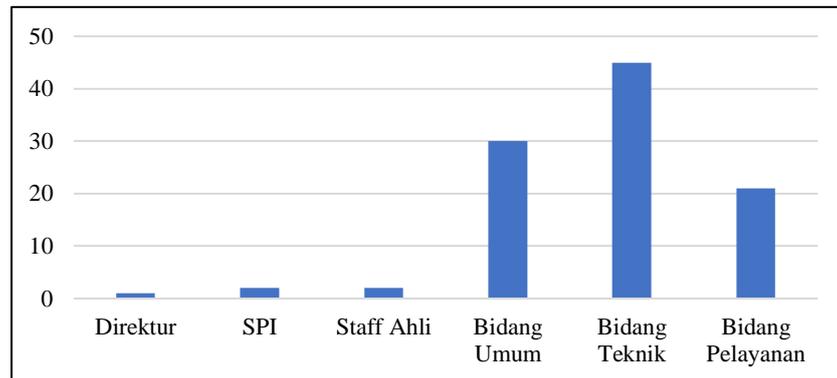
paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 58,4% yaitu sebanyak 59 responden. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 38,6% yaitu sebanyak 39 responden. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 2% yaitu berjumlah 2 responden. Kemudian terkakhir responden dengan pendidikan terakhir DIPLOMA berjumlah 1% yaitu sebanyak 1 responden. Hal tersebut sesuai dengan data kepegawaian Perumda Tirta Albantani yang membuktikan bahwa jumlah pendidikan pegawai didominasi oleh pegawai dengan Tingkat pendidikan SMA/SMK.

Tingkat pendidikan seseorang bisa jadi akan berbanding lurus dengan ilmu pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya saat ini. Tingkat pendidikan juga bisa jadi berpengaruh pada kemampuan berpikir kritis seseorang terhadap permasalahan yang sedang dihadapinya. Selain itu tingkat pendidikan juga memberikan pengaruh langsung pada metode seseorang memecahkan masalah yang terjadi di organisasinya. Kemudian tingkat pendidikan juga dapat mendorong seseorang untuk menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan.

#### 4.2.4 Objek Penelitian Berdasarkan Jabatan

Berikut merupakan diagram hasil responden analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* berdasarkan jabatan:

**Diagram 4.4.** Diagram Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Hasil Kuesioner, 2024.

Berdasarkan diagram tersebut, responden yang memberikan tanggapan dan informasi mengenai usia terkait *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* paling banyak adalah responden dari Bidang Teknik berjumlah 44,6% yaitu sebanyak 45 responden. Kemudian responden dari Bidang Umum berjumlah 29,7% yaitu sebanyak 30 responden. Kemudian responden dari bidang Pelayanan berjumlah 20,8% yaitu sebanyak 21 Responden. Kemudian responden dari Staff Ahli berjumlah 2% yaitu sebanyak 2 responden. Kemudian responden dari Satuan Pengawas Internal berjumlah 2% yaitu sebanyak 2 responden. Kemudian responden dari Direktur berjumlah 1% yaitu sebanyak 1 responden. Hal tersebut sesuai dengan data kepegawaian Perumda Tirta Albantani yang membuktikan bahwa pegawai yang paling banyak merupakan pegawai dari Bidang Teknik yaitu dari bagian Perancangan, LAB & QC, Produksi, Trandis, dan EM.

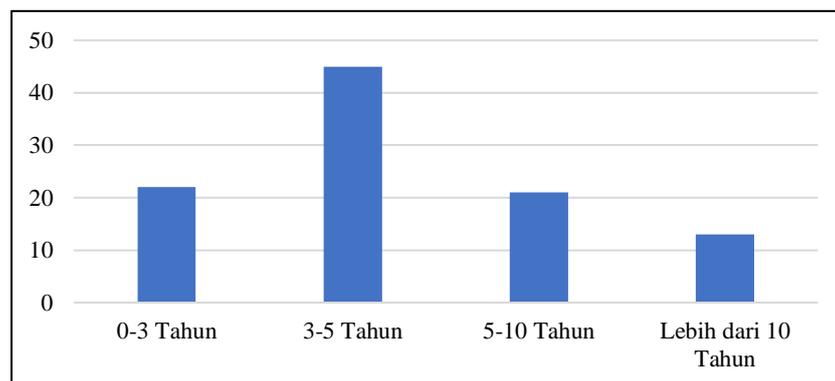
Bidang pekerjaan akan berkaitan dengan keterikatan fisik karena beberapa bidang membutuhkan tenaga fisik untuk menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah yang ada. Selain

itu bidang pekerjaan juga berkaitan dengan keterikatan kognitif pegawai. Bidang pekerjaan akan berkaitan dengan cara pegawai memecahkan masalah dan kemampuan mengatur divisinya dalam organisasi, bagaimana caranya agar divisinya tidak mendominasi atau tidak mendapatkan intervensi dari pihak lain. Kemudian bidang pekerjaan juga berkaitan dengan pertanggungjawaban yang akan diberikan, masing-masing bidang harus mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada yang bersangkutan.

#### 4.2.5 Objek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut merupakan diagram hasil responden analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* berdasarkan lama bekerja:

**Diagram 4.5.** Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Hasil Kuesioner, 2024.

Berdasarkan diagram tersebut, responden yang memberikan tanggapan dan informasi mengenai lama bekerja terkait *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 3-5 tahun berjumlah 44,6%

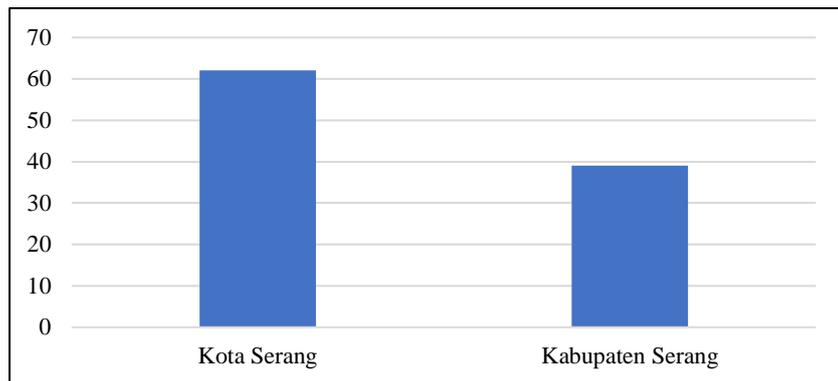
yaitu sebanyak 45 responden. Kemudian responden dengan lama bekerja 0-3 tahun berjumlah 21,8% yaitu sebanyak 22 responden. Kemudian responden dengan lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 20,8% yaitu sebanyak 21 responden. Kemudian responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 12,9% yaitu sebanyak 13 responden.

Senioritas merupakan durasi kerja pegawai dalam mendedikasikan dirinya pada organisasi. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semakin lama bertahan di organisasi, pegawai akan mendapatkan upah yang lebih. Kemudian hal tersebut akan menjadi daya tarik pegawai untuk tetap tinggal di organisasinya.

#### 4.2.6 Objek Penelitian Berdasarkan Tempat Tinggal

Berikut merupakan diagram hasil responden analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* berdasarkan tempat tinggal:

**Diagram 4.6.** Diagram Responden Berdasarkan Tempat Tinggal



Sumber: Hasil Kuesioner, 2024.

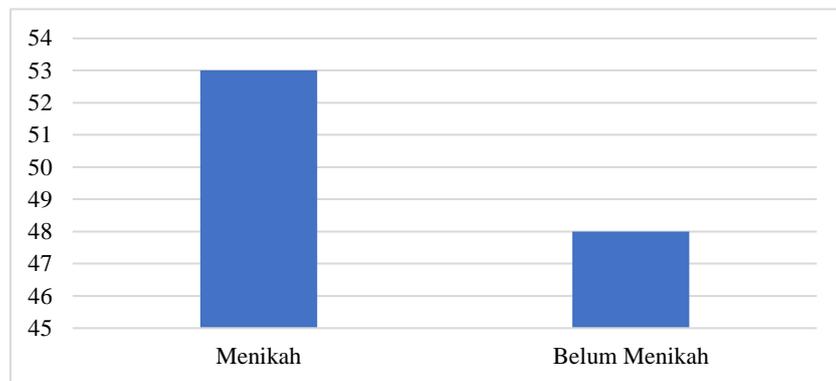
Berdasarkan diagram tersebut, responden yang memberikan tanggapan dan informasi mengenai tempat tinggal terkait *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* paling banyak adalah responden dengan tempat tinggal di Kota Serang berjumlah 61,4% yaitu sebanyak 62 responden. Kemudian responden dengan tempat tinggal di Kabupaten Serang berjumlah 38,6% yaitu sebanyak 39 responden. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh lokasi Kantor Pusat Perumda Tirta Albantani yang berada di Kota Serang, sehingga banyak pegawai yang bertempat tinggal di Kota Serang.

Tempat tinggal dapat memberikan pengaruh langsung pada keterikatan fisik pegawai. Hal tersebut dikarenakan tempat tinggal akan mempengaruhi dengan akses dan keterjangkauan pegawai terhadap tempat kerjanya. Semakin dekat pegawai dengan tempat kerjanya, semakin kecil kemungkinan pegawai akan merasakan malas untuk datang ke tempat kerjanya.

#### 4.2.7 Objek Penelitian Berdasarkan Status

Berikut merupakan diagram hasil responden analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* berdasarkan status:

**Diagram 4.7.** Diagram Responden Berdasarkan Status



Sumber: Hasil Kuesioner, 2024.

Berdasarkan diagram tersebut, responden yang memberikan tanggapan dan informasi mengenai status terkait *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* paling banyak adalah responden dengan status menikah berjumlah 52,5% yaitu sebanyak 53 responden. Sementara responden dengan status belum menikah berjumlah 47,5% yaitu sebanyak 48 responden.

Status akan memberikan pengaruh pada keterikatan emosional pegawai. Karena status pegawai akan menentukan skala prioritas pegawai tersebut, mana yang harus didahulukan antara keluarga atau pekerjaannya. Selain itu status juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena status ini berkaitan dengan tuntutan dari status mereka. Ketika pegawai perlu bertanggung jawab terhadap keluarganya, maka kinerja pegawai akan meningkat karena perlu bertanggung jawab untuk

menghidupi keluarganya. Sebaliknya jika pegawai belum memiliki keluarga, maka kinerjanya cenderung biasa saja karena belum memiliki tuntutan tanggung jawab untuk keluarganya.

### **4.3 Analisis Data**

Analisis data merupakan proses analisis yang dilakukan peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 101 pegawai Perumda Tirta Albantani yang berperan sebagai responden. Hal ini dilakukan untuk mengetahui respon dan penilaian pegawai Perumda Tirta Albantani mengenai *employee engagement* dan implementasi *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Analisis data akan diuraikan dalam bentuk diagram batang beserta pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban responden.

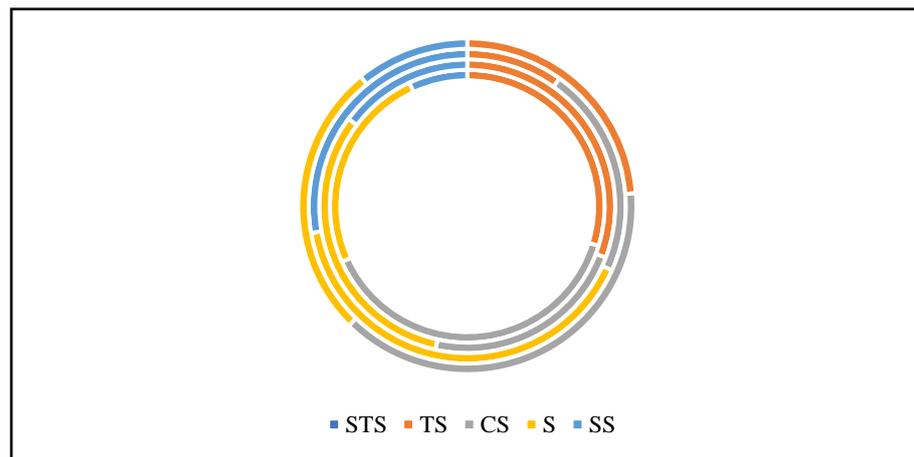
Penelitian ini menggunakan tiga dimensi *employee engagement* dari Kahn (1990) yang terdiri dari: *physically engaged*, *emotionally engaged*, dan *cognitively engaged*. Sedangkan indikator *good corporate governance* pada penelitian ini berdasarkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: Per-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara, yaitu: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan dan kesetaraan. Penelitian ini menggunakan 43 item pernyataan yang ditujukan untuk 101 responden. Skala likert yang digunakan pada penelitian kali ini adalah skala likert 1 sampai 5 dengan keterangan bahwa 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup

Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Berikut merupakan pemaparan hasil jawaban responden:

#### 4.3.1 Dimensi *Physically Engaged*

Dimensi *physically engaged* atau keterikatan fisik berkaitan dengan sikap pegawai yang menunjukkan badan menetapkan kekuatan fisik akan berkontribusi dalam pekerjaannya dan memberikan pengaruh pada produktivitas Pegawai Perumda Tirta Albantani. Dalam penelitian ini pernyataan yang berkaitan dengan *physically engaged* terbagi menjadi 4 item pernyataan untuk masing-masing kenyataan dan harapan. Berikut merupakan diagram jawaban mengenai **kenyataan dari pernyataan *physically engaged***:

**Diagram 4.8.** Diagram Responden Kenyataan *Physically Engaged*



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 4 pernyataan mengenai kenyataan *physically engaged* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk

masing-masing pernyataan dari kenyataan *physically engaged*:

**Tabel 4.1** Kenyataan *Physically Engaged*

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai membutuhkan kekuatan fisik	0	30	39	25	7	312	62,4
2	Kekuatan fisik menentukan keberhasilan proses pekerjaan	0	31	23	32	15	334	66,8
3	Kekuatan fisik menentukan produktivitas pegawai	0	10	22	41	28	390	78
4	Pegawai banyak mengandalkan kekuatan fisik untuk menyelesaikan tugas	0	24	39	27	11	328	65,6
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>95</b>	<b>123</b>	<b>125</b>	<b>61</b>	<b>1.364</b>	<b>68,2</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	

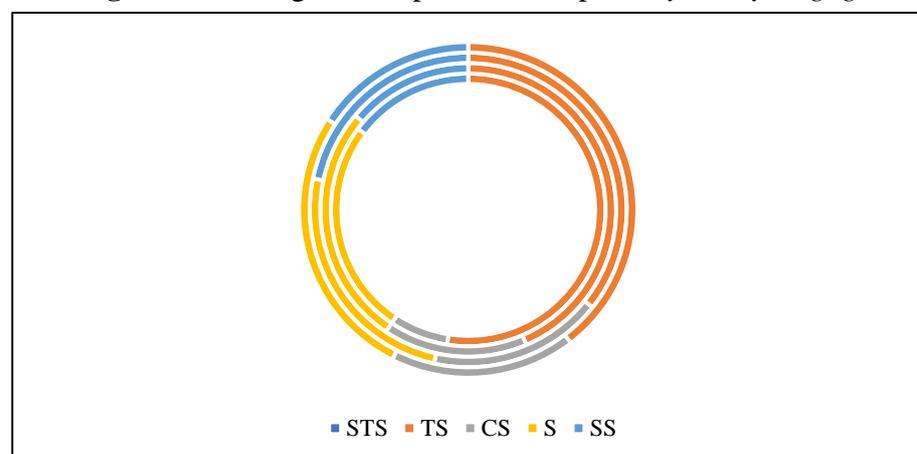
Sumber: Analisis Penulis, 2024.

Pada kenyataan dari dimensi *physically engaged* atau

keterikatan fisik persentasenya mencapai nilai 67,52%. Hasil ini diperoleh dari jumlah skor riil jawaban responden dari 4 item pernyataan dibagi dengan skor ideal kenyataan dari dimensi *physically engaged* kemudian dikali 100%. Skor riil merupakan jumlah jawaban responden dari 4 pernyataan, yaitu  $312 + 334 + 390 + 328 = 1.364$ . Sementara skor ideal kenyataan dari dimensi *physically engaged* yaitu  $5 \times 4 \times 101 = 2.020$  (5 merupakan skor tertinggi dari item pernyataan, 4 merupakan jumlah item pernyataan, dan 101 merupakan jumlah responden). Maka dari itu nilai persentase kenyataan dari dimensi *physically engaged* adalah  $\frac{1.364}{2.020} \times 100\% = 67,52\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa pada kenyataannya, sebagian besar Pegawai Perumda Tirta Albantani mengandalkan kekuatan fisiknya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian berikut merupakan diagram mengenai **harapan dari pernyataan *physically engaged***:

**Diagram 4.9.** Diagram Responden Harapan *Physically Engaged*



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 4 pernyataan mengenai harapan *physiscally engaged* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan dari harapan *physically engaged*:

**Tabel 4.2** Harapan *Physically Engaged*

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai membutuhkan kekuatan fisik	0	53	7	26	15	306	61,2
2	Kekuatan fisik menentukan keberhasilan proses pekerjaan	0	44	16	27	14	314	62,8
3	Kekuatan fisik menentukan produktivitas pegawai	0	36	18	25	22	336	67,2
4	Pegawai banyak mengandalkan kekuatan fisik untuk menyelesaikan tugas	0	40	18	27	16	322	64,4

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>173</b>	<b>59</b>	<b>105</b>	<b>67</b>	<b>1.278</b>	<b>63,9</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	

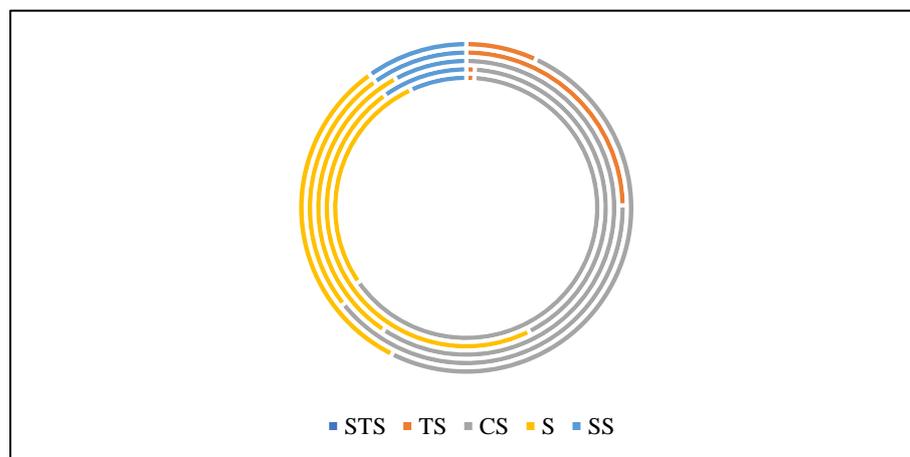
Sumber: Analisis Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase harapan dari dimensi *physically engaged* adalah  $\frac{1.278}{2.020} \times 100\% = 63,26\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa banyak dari Pegawai Perumda Tirta Albani yang sebenarnya berharap bahwa pekerjaan yang dilaksanakan mengandalkan kekuatan fisik.

#### 4.3.2 Dimensi *Emotionally Engaged*

Dimensi *emotionally engaged* atau keterikatan emosional berkaitan dengan tautan spesifik dalam ikatan afektif yang melibatkan perasaan yang bersifat sosial antar Pegawai Perumda Tirta Albantani. Dalam penelitian ini pernyataan yang berkaitan dengan *emotionally engaged* terbagi menjadi 5 item pernyataan untuk masing-masing kenyataan dan harapan. Berikut merupakan diagram mengenai **kenyataan dari pernyataan *emotionally engaged***:

**Diagram 4.10.** Diagram Responden Kenyataan *Emotionally Engaged*



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 5 pernyataan mengenai kenyataan *emotionally engaged* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan dari kenyataan *emotionally engaged*:

**Tabel 4.3** Kenyataan *Emotionally Enganged*

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Dalam organisasi antar pegawai memiliki hubungan yang baik	0	1	65	28	7	344	68,8

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
2	Pegawai merasa termotivasi untuk bertanggung jawab pada pekerjaannya	0	1	42	48	10	370	74
3	Organisasi memberikan jaminan perlindungan kerja kepada pegawai	0	0	60	33	8	352	70,4
4	Terdapat batasan yang jelas antara transparansi dengan <i>privacy</i>	0	25	40	26	10	324	64,8
5	Perusahaan memberikan apresiasi yang wajar sesuai dengan pencapaian yang bermanfaat bagi perusahaan	0	7	51	33	10	349	69,8

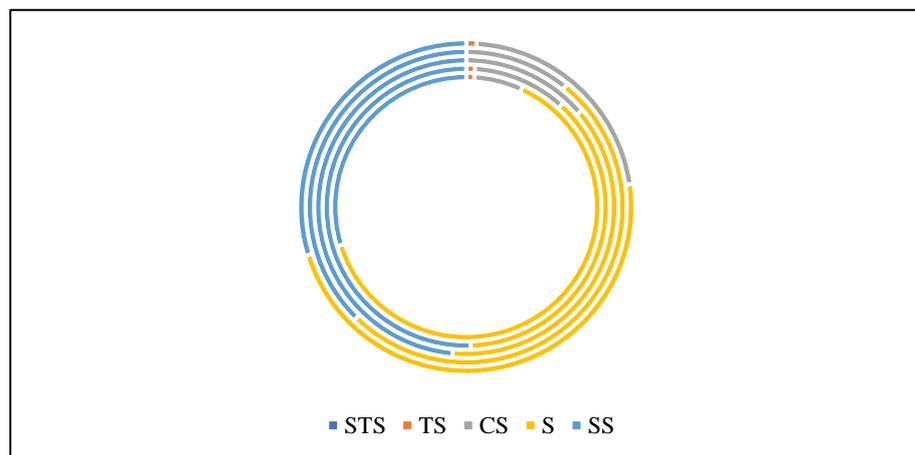
S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>258</b>	<b>168</b>	<b>45</b>	<b>1.739</b>	<b>69,6</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase kenyataan dari dimensi *emotionally engaged* adalah  $\frac{1.739}{2.525} \times 100\% = 68,87\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa pada kenyataannya, antar Pegawai Perumda Tirta Albantani memiliki hubungan sosial bersifat afektif yang termasuk dalam keterikatan emosional Pegawai Perumda Tirta Albantani.

Kemudian berikut merupakan diagram mengenai **harapan dari pernyataan *emotionally engaged***:

**Diagram 4.11.** Diagram Responden Harapan *Emotionally Engaged*



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 5 pernyataan mengenai harapan *emotionally engaged* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk

masing-masing pernyataan dari harapan *emotionally engaged*:

**Tabel 4.4** Harapan *Emotionally Engaged*

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Dalam organisasi antar pegawai memiliki hubungan yang baik	0	1	6	64	30	426	85,2
2	Pegawai merasa termotivasi untuk bertanggung jawab pada pekerjaannya	0	1	11	38	51	442	88,4
3	Organisasi memberikan jaminan perlindungan kerja kepada pegawai	0	0	14	38	49	439	87,8
4	Terdapat batasan yang jelas antara transparansi dengan <i>privacy</i>	0	0	11	52	38	431	86,2

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
5	Perusahaan memberikan apresiasi yang wajar sesuai dengan pencapaian yang bermanfaat bagi perusahaan	0	1	22	48	30	410	82
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>64</b>	<b>240</b>	<b>198</b>	<b>2.148</b>	<b>85,9</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

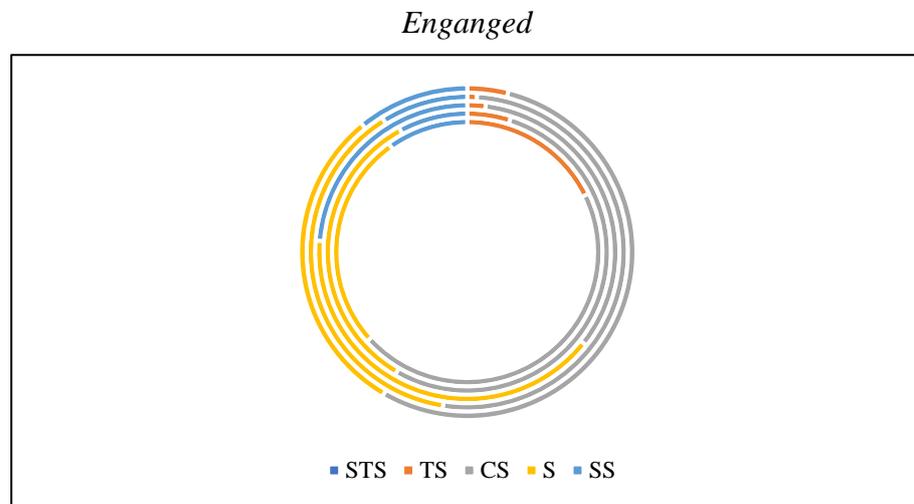
Maka dari itu nilai persentase harapan dari dimensi *emotionally engaged* adalah  $\frac{2.148}{2.525} \times 100\% = 85,06\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa banyak hal dari keterikatan emosional yang diharapkan oleh Pegawai Perumda Tirta Albantani selama bergabung dalam organisasi.

#### 4.3.3 Dimensi *Cognitively Engaged*

Dimensi *cognitively engaged* atau keterikatan kognitif berkaitan dengan keyakinan Pegawai Perumda Tirta Albantani terhadap kondisi kerja, pemimpin, atau organisasi. Dalam penelitian ini pernyataan yang berkaitan dengan *cognitively engaged* terbagi menjadi 5 item pernyataan untuk masing-masing kenyataan dan harapan. Berikut

merupakan diagram mengenai **kenyataan dari pernyataan *cognitively engaged***:

**Diagram 4.12.** Diagram Responden Kenyataan *Cognitively*



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 5 pernyataan mengenai kenyataan *cognitively engaged* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan dari kenyataan *cognitively engaged*:

**Tabel 4.5** Kenyataan *Cognitively Enganged*

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Pemimpin dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik	0	18	46	27	10	332	66,4

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
2	Dalam organisasi pegawai yakin dapat mengembangkan potensi diri	0	5	54	34	8	348	69,6
3	Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada hubungan antar pegawai	0	2	34	41	24	390	78
4	Pengambilan keputusan didasarkan oleh kepentingan bersama	0	1	52	39	9	359	71,8
5	Perusahaan memiliki perencanaan yang baik	0	4	55	31	11	352	70,4
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>30</b>	<b>241</b>	<b>172</b>	<b>62</b>	<b>1.781</b>	<b>71,2</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	

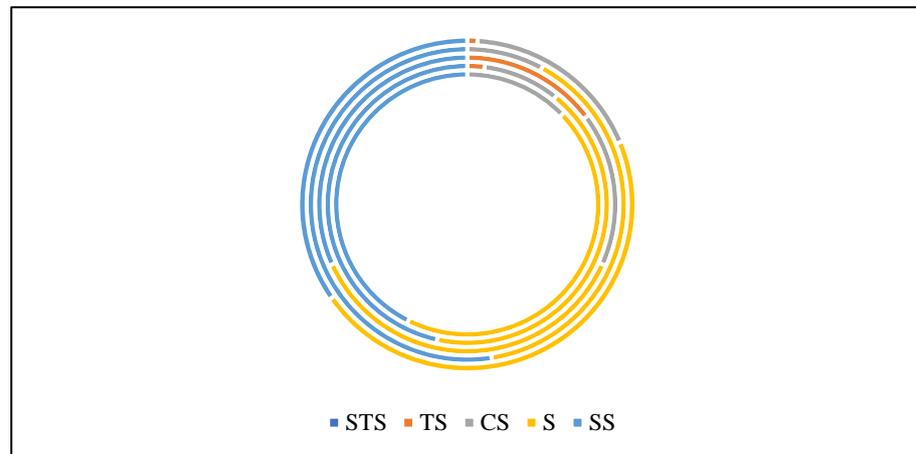
Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase kenyataan dari dimensi

*cognitively engaged* adalah  $\frac{1.781}{2.525} \times 100\% = 70,53\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa pada kenyataannya, Pegawai Perumda Tirta Albantani memiliki keyakinan terhadap pekerjaannya dan Perumda Tirta Albantani sebagai organisasinya.

Kemudian berikut merupakan diagram mengenai **harapan dari pernyataan *cognitively engaged***:

**Diagram 4.13.** Diagram Responden Harapan *Cognitively Enganged*



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 5 pernyataan mengenai kenyataan *cognitively engaged* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan dari kenyataan *cognitively engaged*:

**Tabel 4.6** Harapan *Cognitively Engaged*

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Pemimpin dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik	0	0	13	45	43	434	86,8
2	Dalam organisasi pegawai yakin dapat mengembangkan potensi diri	0	2	9	43	47	438	87,6
3	Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada hubungan antar pegawai	0	15	17	37	32	389	77,8
4	Pengambilan keputusan didasarkan oleh kepentingan bersama	0	0	8	40	53	449	89,9

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
5	Perusahaan memiliki perencanaan yang baik	0	1	18	47	35	419	83,8
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>18</b>	<b>65</b>	<b>212</b>	<b>210</b>	<b>2.129</b>	<b>85,5</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	

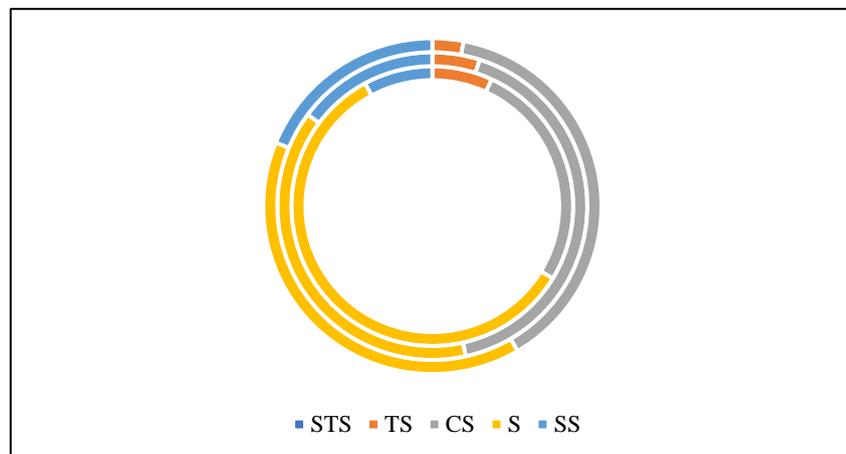
Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase harapan dari dimensi *cognitively engaged* adalah  $\frac{2.129}{2.525} \times 100\% = 84,31\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa pada Pegawai Perumda Tirta Albantani memiliki harapan yang bisa meningkatkan keyakinan Pegawai Peruda Tirta Albantani terhadap organisasinya.

#### 4.3.3 Dimensi *Good Corporate Governance*

##### 1. Transparansi

**Diagram 4.14.** Diagram Responden Transparansi



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 3 pernyataan mengenai transparansi dalam perwujudan *good corporate governance* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan mengenai transparansi dalam perwujudan *good corporate governance*:

**Tabel 4.7** Jawaban Responden Transparansi

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Pegawai mampu mengakses data	0	7	27	59	8	371	74,2
2	Penyediaan informasi yang jelas dan rinci	0	5	42	39	15	367	73,4
3	Prinsip keterbukaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan	0	3	39	40	19	378	75,6

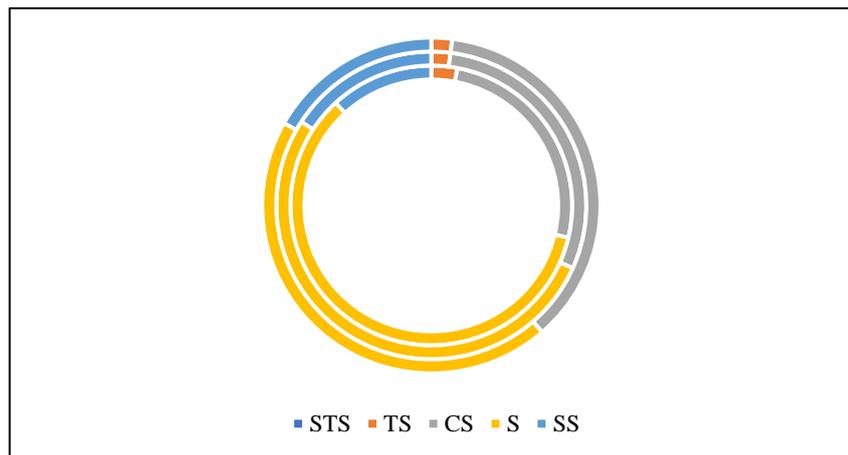
S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>108</b>	<b>138</b>	<b>42</b>	<b>1.116</b>	<b>74,4</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase transparansi dalam perwujudan *good corporate governance* adalah  $\frac{1.116}{1.515} \times 100\% = 73,66\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa menurut Pegawai Perumda Tirta Albantani penerapan transparansi dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani cukup tinggi.

## 2. Akuntabilitas

**Diagram 4.15.** Diagram Responden Akuntabilitas



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 3 pernyataan mengenai akuntabilitas dalam perwujudan *good corporate governance* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan

mengenai akuntabilitas dalam perwujudan *good corporate governance*:

**Tabel 4.8** Jawaban Responden Akuntabilitas

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Semua pegawai memiliki kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan <i>good corporate governance</i>	0	3	26	60	12	384	76,8
2	Perusahaan menetapkan rincian tugas secara jelas	0	2	30	53	16	386	77,2
3	Adanya sistem pengendalian internal yang efektif	0	2	37	45	17	380	76

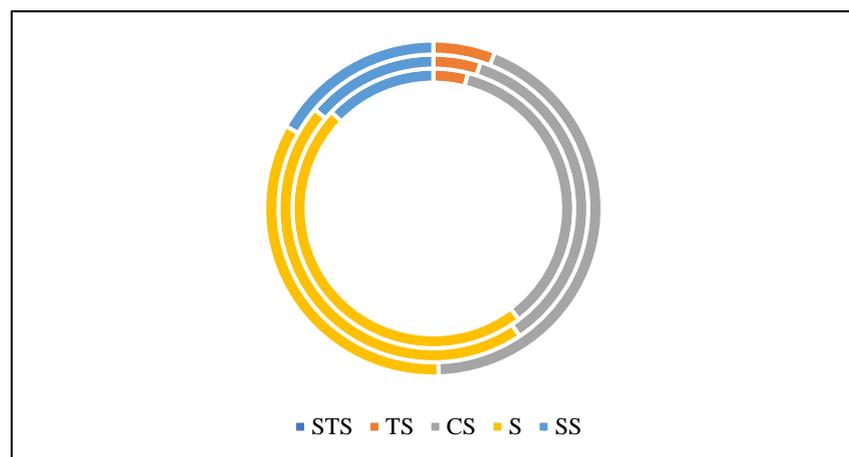
S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>158</b>	<b>45</b>	<b>1.150</b>	<b>76,7</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase akuntabilitas dalam perwujudan *good corporate governance* adalah  $\frac{1.150}{1.515} \times 100\% = 75,90\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa menurut Pegawai Perumda Tirta Albantani penerapan akuntabilitas dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani cukup tinggi.

### 3. Tanggung Jawab

**Diagram 4.16.** Diagram Responden Tanggung Jawab



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 3 pernyataan mengenai tanggung jawab dalam perwujudan *good corporate governance* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan.

Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan mengenai tanggung jawab dalam perwujudan *good corporate governance*:

**Tabel 4.9** Jawaban Responden Tanggung Jawab

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Pegawai memiliki pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan	0	4	36	48	13	373	74,6
2	Pegawai berpegang pada etika bisnis dan pedoman perilaku ( <i>code of conduct</i> )	0	5	36	46	14	372	74,4
3	Adanya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan	0	6	44	34	17	365	73

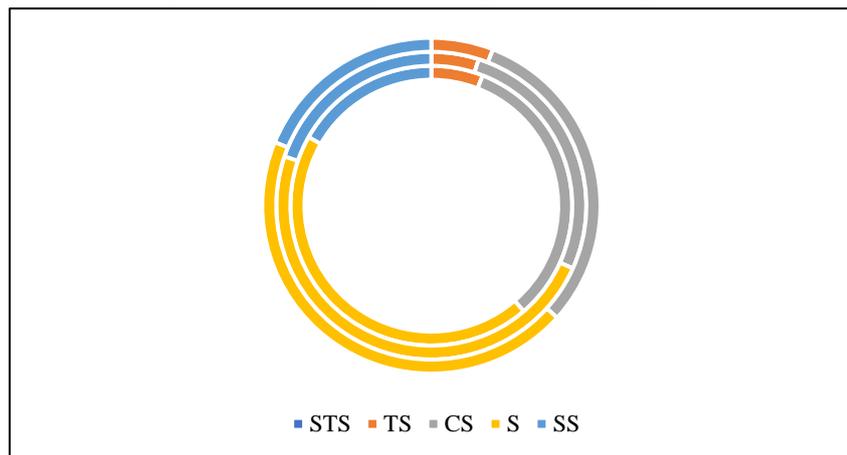
S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>116</b>	<b>128</b>	<b>44</b>	<b>1.110</b>	<b>74</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase tanggung jawab dalam perwujudan *good corporate governance* adalah  $\frac{1.110}{1.515} \times 100\% = 73,26\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa menurut Pegawai Perumda Tirta Albantani penerapan tanggung jawab dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani cukup tinggi.

#### 4. Independensi

**Diagram 4.17.** Diagram Responden Independensi



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 3 pernyataan mengenai independensi dalam perwujudan *good corporate governance* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan

mengenai independensi dalam perwujudan *good corporate governance*:

**Tabel 4.10** Jawaban Responden Independensi

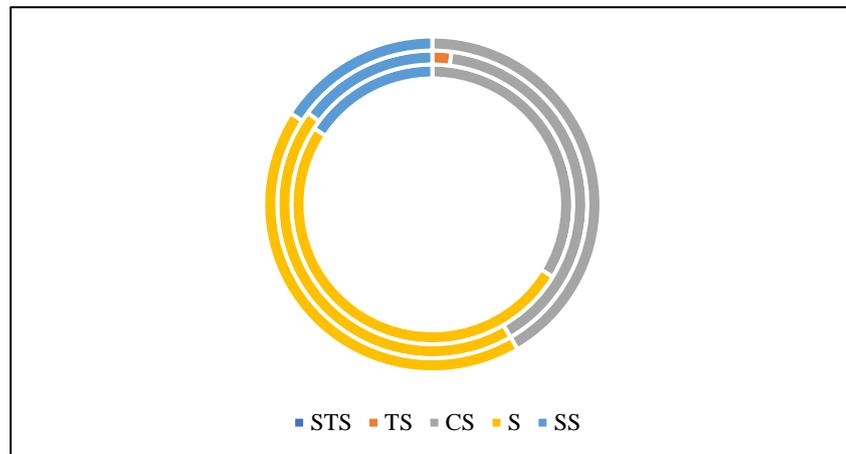
S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Pengambilan keputusan dilaksanakan secara objektif tanpa intervensi pihak lain	0	6	33	45	17	376	75,2
2	Setiap organ perusahaan tidak saling mendominasi	0	5	27	49	20	387	77,4
3	Pegawai melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan peraturan dan bebas dari pengaruh atau tekanan	0	6	31	45	19	380	76
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>17</b>	<b>91</b>	<b>139</b>	<b>56</b>	<b>1.143</b>	<b>76,2</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase independensi dalam perwujudan *good corporate governance* adalah  $\frac{1.143}{1.515} \times 100\% = 75,44\%$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa menurut Pegawai Perumda Tirta Albantani penerapan independensi dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani cukup tinggi.

5. Keadilan dan Kesetaraan

**Diagram 4.18.** Diagram Responden Keadilan dan Kesetaraan



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Diagram tersebut merupakan diagram untuk 3 pernyataan mengenai keadilan dan kesetaraan dalam perwujudan *good corporate governance* dari 101 responden untuk masing-masing pernyataan. Berikut merupakan tabel rincian untuk masing-masing pernyataan mengenai akuntabilitas dalam perwujudan *good corporate governance*:

**Tabel 4.11.** Jawaban Responden Keadilan dan Kesetaraan

S	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Rill	$\bar{x}$
1	Perusahaan memberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan	0	0	34	51	16	386	77,2
2	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama secara profesional	0	2	40	44	15	375	75
3	Perusahaan memberikan perlakuan yang setara dan wajar	0	0	42	43	16	378	75,6
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>116</b>	<b>138</b>	<b>47</b>	<b>1.139</b>	<b>75,9</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	

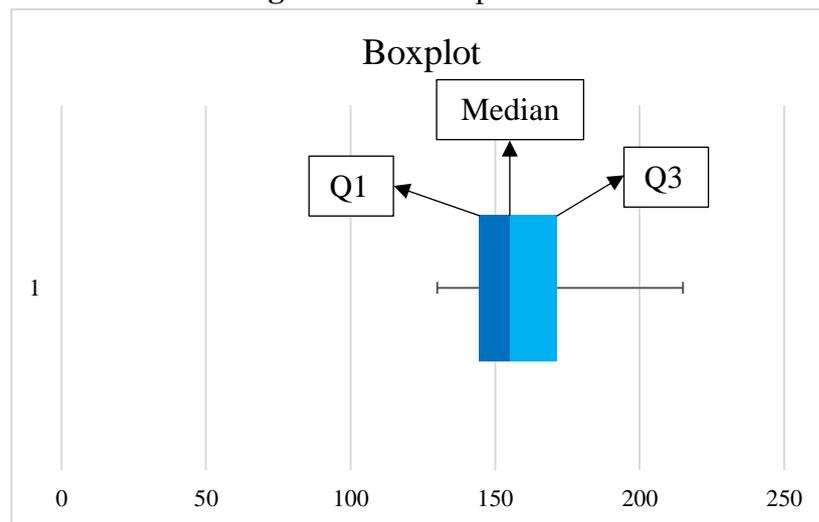
Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Maka dari itu nilai persentase keadilan dan kesetaraan dalam perwujudan *good corporate governance* adalah  $\frac{1.139}{1.515} \times$

100% = 75,18%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa menurut Pegawai Perumda Tirta Albantani penerapan keadilan dan kesetaraan dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani cukup tinggi.

Berikut merupakan boxplot dari data analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani:

**Diagram 4.19.** Boxplot Data



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan boxplot tersebut dapat diketahui bahwa nilai minimal berada di atas nilai dari setengah nilai maksimal, yaitu melewati nilai 125. Sehingga sebaran nilai yang ada di data tersebut di atas 125 dan lebih dari 200. Akan tetapi sebaran datanya masih berada di sebelah kiri yang artinya nilainya masih mendekati ke sisi nilai minimal.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Penelitian mengenai analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani memiliki empat hipotesis yang akan diuji. Berikut merupakan hasil uji hipotesis mengenai

*employee engagement* pada indikator *good corporate governance* menggunakan regresi linear berganda:

1. Hipotesis 1

H0: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H1: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

**Tabel 4.12.** Hasil Uji Hipotesis 1

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.363	2.624		14.619	.000		
	Physically	1.307	.189	.571	6.916	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: GCG

Sumber: Analisa SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 6,916 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98498. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa *physically engaged* berpengaruh terhadap perwujudan *good corporate governance*. Maka dari itu H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

## 2. Hipotesis 2

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan emosional pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan emosional pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

**Tabel 4.13.** Hasil Uji Hipotesis 2

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.533	3.306		7.420	.000		
	Emotionally	1.829	.190	.696	9.648	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: GCG

Sumber: Analisa SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 9,648 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98498. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa *emotionally engaged* berpengaruh terhadap perwujudan *good corporate governance*. Maka dari itu H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh dimensi keterikatan emosional pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

### 3. Hipotesis 3

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

**Tabel 4.14.** Hasil Uji Hipotesis 3

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	23.623	3.344		7.064	.000		
	Cognitively	1.837	.187	.702	9.810	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: GCG

Sumber: Analisa SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 9,810 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98498. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa *cognitively engaged* berpengaruh terhadap perwujudan *good corporate governance*. Maka dari itu H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh dimensi keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

### 4. Hipotesis 4

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik, keterikatan emosional, dan keterikatan pemikiran pegawai pada *employee*

*engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik, keterikatan emosional, dan keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

**Tabel 4.15.** Hasil ANOVA

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2935.348	3	978.449	37.386	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2538.612	97	26.171		
	Total	5473.960	100			

a. Dependent Variable: GCG

b. Predictors: (Constant), Cognitively, Physically, Emotionally

Sumber: Analisa SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel hasil ANOVA di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 37,386 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tak bebas untuk taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H<sub>0</sub> ditolak. Artinya terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik, keterikatan emosional, dan keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

**Tabel 4.16. Hasil *Coefficients***

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.753	3.333		6.527	.000		
	Physically	.288	.226	.126	1.277	.205	.492	2.032
	Emotionally	.745	.377	.284	1.974	.051	.232	4.318
	Cognitively	.995	.346	.380	2.879	.005	.274	3.648

a. Dependent Variable: GCG

Sumber: Analisa SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 21,753 + 0,288X_1 + 0,745X_2 + 0,995X_3$$

Keterangan:

Y : *Good Corporate Governance*

X<sub>1</sub> : *Physically Engaged*

X<sub>2</sub> : *Emotionally Engaged*

X<sub>3</sub> : *Cognitively Engaged*

**Tabel 4.17 Hasil R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.522	5.11579	1.328

a. Predictors: (Constant), Cognitively, Physically, Emotionally

b. Dependent Variable: GCG

Sumber: Analisa SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,732 dan R<sup>2</sup> sebesar 0,536. Hal tersebut menunjukkan proporsi pengaruh variabel *physically engaged*, *emotionally engaged*, dan *cognitively engaged* sebesar 53,6%. Sementara sisanya sebesar

46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi linear.

#### **4.5 Penggunaan Metode *Importance Performance Analysis* (IPA)**

Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) diperkenalkan oleh Martilla dan James pada tahun 1977 dengan tujuan untuk mengukur antara persepsi dan prioritas peningkatan produk/jasa yang dikenal sebagai *quadrant analysis*. Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) membutuhkan penilaian terhadap tingkat kepentingan dan tingkat kinerja dari objek penelitian. Dalam mencari *gap analysis* Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) memiliki dua perhitungan, yaitu tingkat kesesuaian dan diagram kartesius. Pada penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporat governance*, pegawai Perumda Tirta Albantani akan menjadi objek penelitian dengan jumlah sampel 101 sampel dari total populasi sebanyak 198 pegawai.

##### **4.5.1 Tingkat Kesesuaian**

Perhitungan tingkat kesesuaian pada penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporat governance* menggunakan rata-rata skor hasil setiap variabel pada kuesioner penelitian. Berikut merupakan tabel rata-rata variabel penelitian analisis *employee engagement* pada indikator *good corporat governance*:

**Tabel 4.18.** Rata-Rata Variabel Pengukuran

<b>Variabel</b>	<b>Rata-Rata Nilai Kenyataan</b>	<b>Rata-Rata Nilai Harapan</b>
X1 <sub>1</sub>	3,09	3,03
X1 <sub>2</sub>	3,31	3,11
X1 <sub>3</sub>	3,86	3,33
X1 <sub>4</sub>	3,25	3,19
X2 <sub>1</sub>	3,41	4,22
X2 <sub>2</sub>	3,66	4,38
X2 <sub>3</sub>	3,49	4,35
X2 <sub>4</sub>	3,21	4,27
X2 <sub>5</sub>	3,46	4,06
X3 <sub>1</sub>	3,29	4,30
X3 <sub>2</sub>	3,45	3,34
X3 <sub>3</sub>	3,86	3,85
X3 <sub>4</sub>	3,55	4,45
X3 <sub>5</sub>	3,49	4,15

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Kemudian dilakukan perhitungan tingkat kesesuaian yang akan digunakan untuk menentukan urutan prioritas perbaikan dalam mencapai *employee engagement* menggunakan rumus:

$$Tki = \frac{X}{Y} \times 100\%$$

Keterangan:

Tki : tingkat kesesuaian

X : kondisi saat ini

Y : harapan

**Tabel 4.19.** Persentase Tingkat Kesesuaian

<b>Variabel</b>	<b>Rata-Rata Nilai Kenyataan</b>	<b>Rata-Rata Nilai Harapan</b>	<b>Tingkat Kesesuaian (%)</b>
X1 <sub>1</sub>	3,09	3,03	101,98
X1 <sub>2</sub>	3,31	3,11	106,43
X1 <sub>3</sub>	3,86	3,33	115,92
X1 <sub>4</sub>	3,25	3,19	101,88
X2 <sub>1</sub>	3,41	4,22	80,81
X2 <sub>2</sub>	3,66	4,38	83,56
X2 <sub>3</sub>	3,49	4,35	80,23
X2 <sub>4</sub>	3,21	4,27	75,88
X2 <sub>5</sub>	3,46	4,06	85,22
X3 <sub>1</sub>	3,29	4,30	76,51
X3 <sub>2</sub>	3,45	3,34	103,29
X3 <sub>3</sub>	3,86	3,85	100,26
X3 <sub>4</sub>	3,55	4,45	79,78
X3 <sub>5</sub>	3,49	4,15	84,10
<b>Rata-Rata</b>			<b>91,08</b>

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bahwa **tingkat**

**kesesuaian *employee engagement* pegawai Perumda Tirta Albantani memiliki nilai 91,08%.**

#### 4.5.2 *Quadrant Analysis*

Analisis *employee engagement* dilakukan menggunakan diagram kartesius untuk melihat secara lebih rinci mengenai atribut-atribut yang perlu diperbaiki dan atribut-atribut yang perlu dipertahankan. Diagram kartesius terbagi menjadi empat kuadran, yaitu kuadran I, II, III, dan IV. Diagram kartesius dibuat dengan cara membagi bagan dengan empat bagian yang dibatasi oleh dua garis berpotongan tegak lurus pada titik X dan Y. Titik X merupakan rata-rata dari seluruh variabel kondisi saat ini dan titik Y merupakan rata-rata dari seluruh variabel harapan.

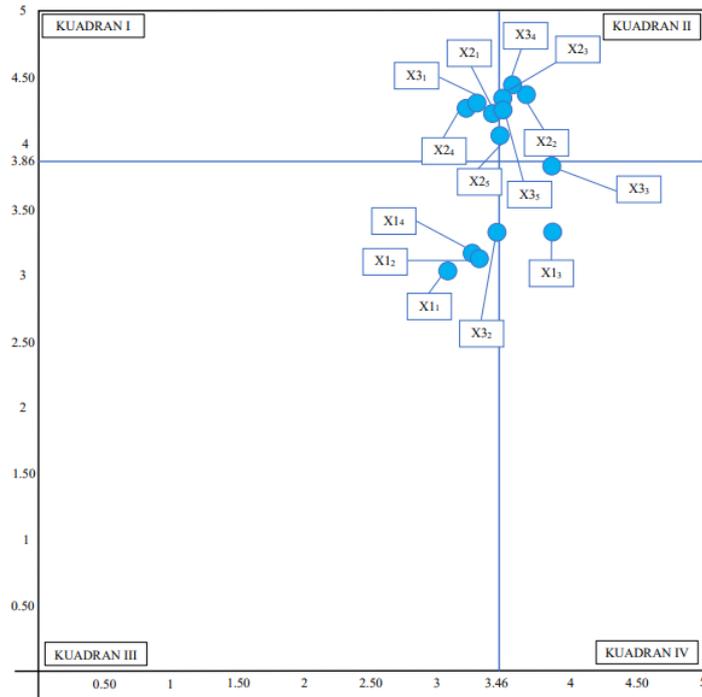
**Tabel 4.20.** Rata-Rata Variabel Kenyataan dan Harapan

<b>Variabel</b>	<b>Rata-Rata Nilai Kenyataan</b>	<b>Rata-Rata Nilai Harapan</b>
X1 <sub>1</sub>	3,09	3,03
X1 <sub>2</sub>	3,31	3,11
X1 <sub>3</sub>	3,86	3,33
X1 <sub>4</sub>	3,25	3,19
X2 <sub>1</sub>	3,41	4,22
X2 <sub>2</sub>	3,66	4,38
X2 <sub>3</sub>	3,49	4,35
X2 <sub>4</sub>	3,21	4,27

<b>Variabel</b>	<b>Rata-Rata Nilai Kenyataan</b>	<b>Rata-Rata Nilai Harapan</b>
X2 <sub>5</sub>	3,46	4,06
X3 <sub>1</sub>	3,29	4,30
X3 <sub>2</sub>	3,45	3,34
X3 <sub>3</sub>	3,86	3,85
X3 <sub>4</sub>	3,55	4,45
X3 <sub>5</sub>	3,49	4,15
<b>Rata-Rata</b>	<b>3,46</b>	<b>3,86</b>

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata nilai kenyataan adalah 3,46 dan rata-rata nilai harapan adalah 3,86. Maka dari itu garis berpotongan pada titik X berada di titik 3,46 dan garis pada titik Y berada di titik 3,86. Berikut merupakan *quadrant analysis* mengenai *employee engagement*:



Sumber: Analisa Penulis, 2024.

**Gambar 4.1.** Pemetaan Dengan Metode *Importance Performance Analysis*

Berdasarkan hasil pemetaan menggunakan diagram kartesius pada gambar di atas, dapat diketahui hasil atribut mana yang perlu diperbaiki karena belum memenuhi harapan. Berikut merupakan rincian dari pemetaan variabel pada setiap kuadran pada diagram kartesius di atas:

**Tabel 4.21.** Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran I

Variabel	Pernyataan
X2 <sub>1</sub>	Dalam organisasi antar pegawai memiliki hubungan yang baik
X2 <sub>4</sub>	Terdapat batasan yang jelas antara transparansi dengan <i>privacy</i>

Variabel	Pernyataan
X2 <sub>5</sub>	Perusahaan memberikan apresiasi yang wajar sesuai dengan pencapaian yang bermanfaat bagi perusahaan
X3 <sub>1</sub>	Pemimpin dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel variabel dan pernyataan pada Kuadran I dapat diketahui bahwa terdapat tiga pernyataan dari X2 dan satu pernyataan dari X1. Maka dari itu berdasarkan *quadrant analysis* Metode *Importance Performance Analysis* dapat diketahui bahwa terdapat beberapa hal mengenai *emotionally engaged* (keterikatan emosional) dan *cognitively engaged* (keterikatan pemikiran) pegawai Perumda Tirta Albantani perlu ditingkatkan karena pada Kuadran I menunjukkan rendahnya performa yang dihasilkan, akan tetapi memiliki harapan yang tinggi.

**Tabel 4.22.** Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran II

Variabel	Pernyataan
X2 <sub>2</sub>	Pegawai merasa termotivasi untuk bertanggung jawab pada pekerjaannya
X2 <sub>3</sub>	Organisasi memberikan jaminan perlindungan kerja kepada pegawai
X3 <sub>4</sub>	Pengambilan keputusan didasarkan oleh kepentingan bersama
X3 <sub>5</sub>	Perusahaan memiliki perencanaan yang baik

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel variabel dan pernyataan pada Kuadran II

dapat diketahui bahwa terdapat dua pernyataan dari X2 dan dua pernyataan dari X3. Maka dari itu berdasarkan *quadrant analysis* Metode *Importance Performance Analysis* dapat diketahui bahwa terdapat beberapa hal mengenai *emotionally engaged* (keterikatan emosional) dan *cognitively engaged* (keterikatan pemikiran) pegawai Perumda Tirta Albantani perlu dipertahankan karena baik performa maupun harapannya sudah sama-sama tinggi, artinya Pegawai Perumda Tirta Albantani memang membutuhkan hal-hal penting tersebut.

**Tabel 4.23.** Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran III

Variabel	Pernyataan
X1 <sub>1</sub>	Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai membutuhkan kekuatan fisik
X1 <sub>2</sub>	Kekuatan fisik menentukan keberhasilan proses pekerjaan
X1 <sub>4</sub>	Pegawai banyak mengandalkan kekuatan fisik untuk menyelesaikan tugas
X3 <sub>2</sub>	Dalam organisasi pegawai yakin dapat mengembangkan potensi diri

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel variabel dan pernyataan pada Kuadran III dapat diketahui bahwa terdapat satu pernyataan dari X1 dan dua pernyataan dari X3. Maka dari itu berdasarkan *quadrant analysis* Metode *Importance Performance Analysis* dapat diketahui bahwa terdapat beberapa hal mengenai *physically engaged* (keterikatan fisik) dan *cognitively engaged* (keterikatan pemikiran) pegawai Perumda

Tirta Albantani memiliki prioritas rendah karena baik performa maupun harapannya sama-sama rendah.

**Tabel 4.24.** Variabel dan Pernyataan Pada Kuadran IV

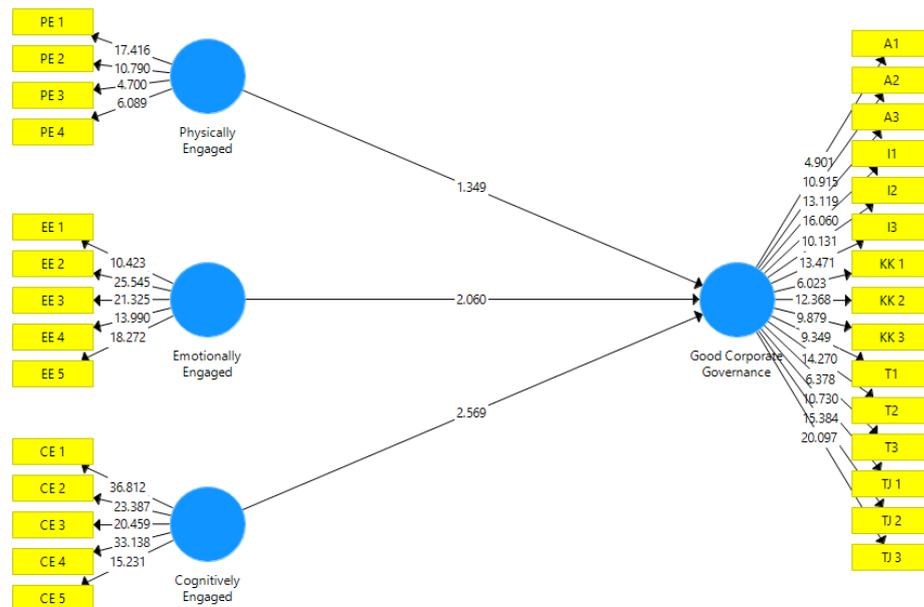
Variabel	Pernyataan
X1 <sub>3</sub>	Kekuatan fisik menentukan produktivitas pegawai
X3 <sub>3</sub>	Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada hubungan antar pegawai

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel variabel dan pernyataan pada Kuadran IV dapat diketahui bahwa terdapat satu pernyataan dari X1 dan satu pernyataan dari X3. Maka dari itu berdasarkan *quadrant analysis* Metode *Importance Performance Analysis* dapat diketahui bahwa hal-hal mengenai *physically engaged* (keterikatan fisik) dan *cognitively engaged* (keterikatan pemikiran) pegawai Perumda Tirta Albantani dapat dikurangi karena terlalu berlebihan, karena performa yang dihasilkan tinggi akan tetapi harapannya rendah.

#### 4.6 Pemetaan Menggunakan SEM-PLS

Berikut merupakan Pemodelan Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*) yang dibuat menggunakan bantuan piranti lunak SmartPLS3:



Sumber: Perhitungan SmartPLS3, 2024.

**Gambar 4.2.** *Bootstrapping SmartPLS3.*

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa dimensi *employee engagement* yang terdiri dari *physically engaged*, *emotionally engaged*, dan *cognitively engaged* masing-masing memberikan pengaruh pada *good corporate governance*. *Physically engaged* memiliki nilai signifikansi 1,349, *emotionally engaged* memiliki nilai 2,060, dan *cognitively engaged* memiliki nilai 2,569.

Maka dari itu dapat diketahui dimensi *employee engagement* yang paling dominan berpengaruh dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah *cognitively engaged* atau keterikatan pemikiran dengan nilai signifikansi 2,569. Sementara dimensi *employee engagement* yang memiliki nilai paling rendah dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah *physically engaged* atau keterikatan fisik dengan nilai signifikansi 1,349.

## 4.7 Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis, perhitungan tingkat kesesuaian dan *quadrant analysis* menggunakan metode *Importance Performance Ananlysis*, dan pemetaan menggunakan SEM-PLS berikut merupakan pembahasan lebih dalam mengenai analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani

### 4.7.1 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis 1 mengenai *physically engaged* dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dimensi keterikatan fisik pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya Pegawai Perumda Tirta Albantani mengandalkan kekuatan fisiknya. Kekuatan fisik banyak berkontribusi untuk Pegawai Bidang Teknik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal itu dikarenakan Bidang Teknik banyak yang bekerja di Lapangan, sehingga banyak mengharuskan mengandalkan fisik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian berdasarkan hasil Uji Hipotesis 2 mengenai *emotionally engaged* dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dimensi keterikatan emosional pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Maka dari itu dapat diketahui bahwa antar karyawan memiliki hubungan yang baik dan dapat memotivasi dalam pekerjaannya.

Hubungan yang baik antar karyawan akan berpengaruh pada produktivitas. Hubungan yang baik tersebut dapat dilihat dari meja pegawai yang tergabung di satu ruangan tanpa sekat. Misalnya satu ruangan besar akan diisi oleh Bagian Umum, kemudian di Gedung Samping akan diisi oleh Bidang Keuangan, begitu pula yang lainnya. Hal itu berdampak pada *bonding* masing-masing bidang akan baik pula. Akan tetapi apabila antar meja tidak memiliki sekat, maka pegawai juga minim *privacy*.

Kemudian berdasarkan hasil Uji Hipotesis 3 mengenai *cognitively engaged* dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dimensi keterikatan pemikiran pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Maka dari itu dapat diketahui bahwa pegawai banyak mengandalkan pemikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mulai dari Direktur, Satuan Pengawas Internal, Staff Ahli, Bidang Umum, Bidang Teknik, hingga Bidang Pelayanan masing-masing memiliki porsi dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Kemudian Pegawai Perumda Tirta Albantani juga merasa yakin terhadap organisasi dan kondisi kerjanya. Dapat dilihat dari lama bekerja Pegawai Perumda Tirta Albanti, banyak yang sudah bertahun-tahun masih mendedikasikan dirinya kepada organisasi.

Kemudian berdasarkan hasil Uji Hipotesis 4 mengenai *employee engagement* dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh

dimensi keterikatan pegawai pada *employee engagement* terhadap perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Hal tersebut menunjukkan proporsi pengaruh variabel *physically engaged*, *emotionally engaged*, dan *cognitively engaged* sebesar 53,6%. Artinya dimensi-dimensi *employee engagement* secara simultan memberikan pengaruh pada implementasi *good corporate governance* di lingkup Perusahaan Umum Daerah. Hal tersebut berarti dalam mendedikasikan dirinya, sebagian besar Pegawai Perumda Tirta Albantani tetap memperhatikan prinsip-prinsip keterbukaan informasi, patuh terhadap perundang-undangan, melaksanakan tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya, tidak saling mendominasi, dan memberikan kesempatan yang sama bagi pegawainya.

#### 4.7.2 Metode *Importance Performance Analysis*

Metode *Importance Performance Analysis* merupakan metode yang mengukur antara persepsi dan prioritas peningkatan kualitas yang dikenal sebagai *quadrant analysis*. Metode *Importance Performance Analysis* terdiri dari dua tahapan, yaitu tingkat kesesuaian dan *quadrant analysis*. Berikut merupakan pembahasan lebih rinci mengenai Metode *Importance Performance Analysis*:

##### 1. Tingkat Kesesuaian

Berdasarkan perhitungan tingkat kesesuaian dapat diketahui bahwa tingkat kesesuaian *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani

memiliki nilai 91,08%. Hal tersebut dapat dikatakan nilai tingkat kesesuaian *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani karena pernyataan-pernyataan *employee engagement* sudah berkaitan dengan *good corporate governance* dan disesuaikan dengan kondisi lapangan. Nilai 91,08% tersebut dapat diartikan bahwa Pegawai Perumda Tirta Albantani sudah mendedikasikan dirinya, akan tetapi dedikasi diri yang diberikan belum sepenuhnya atau belum maksimal walaupun nilai yang sudah didapatkan cukup tinggi.

Dedikasi tersebut maksudnya adalah dalam melaksanakan pekerjaannya Pegawai Perumda Tirta Albantani sudah memperhatikan prinsip *good corporate governance* seperti keterbukaan informasi, patuh terhadap undang-undang, melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungannya, tidak saling mendominasi, serta memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh Pegawai Perumda Tirta Albantani. Dengan implementasi *good corporate governance* dalam lingkup Perumda Tirta Albantani tersebut membuat Pegawai dapat membina hubungan yang baik dan merasa yakin dengan organisasinya. Sehingga Pegawai Perumda Tirta Albantani dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mengandalkan fisik, emosional, dan kognitifnya. Hal tersebut berujung pada semakin meningkatnya produktivitas Perumda Tirta Albantani yang akan berpengaruh

pada kepuasan masyarakat Kabupaten Serang.

## 2. *Quadrant Analysis*

Setelah melakukan perhitungan tingkat kesesuaian maka selanjutnya dilakukanlah *quadrant analysis* pada Metode *Importance Performance Analysis*. Hal ini bertujuan untuk melihat secara keseluruhan mana yang menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan, hal-hal yang perlu dipertahankan, hal-hal yang menjadi prioritas rendah, dan hal-hal yang kemungkinan dapat dikurangi. Berikut merupakan pembahasan lebih rinci mengenai *quadrant analysis*:

Kuadran I pada Metode *Importance Performance Analysis* menunjukkan “*concentrate here*” artinya bahwa harapannya tinggi akan tetapi performa yang dihasilkan masih rendah. Kuadran I bermaksud menunjukkan hal-hal yang harus dijadikan prioritas utama dalam *employee engagement* untuk mewujudkan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Kuadran I Metode *Importance Performance Analysis* berisi tiga pernyataan dari dimensi *emotionally engaged* dan satu pernyataan dari *cognitively engaged*.

**Tabel 4.25.** Hasil Kuadran I

Variabel	Pernyataan
X2 <sub>1</sub>	Dalam organisasi antar pegawai memiliki hubungan yang baik

Variabel	Pernyataan
X2 <sub>4</sub>	Terdapat batasan yang jelas antara transparansi dengan <i>privacy</i>
X2 <sub>5</sub>	Perusahaan memberikan apresiasi yang wajar sesuai dengan pencapaian yang bermanfaat bagi perusahaan
X3 <sub>1</sub>	Pemimpin dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa hal yang perlu ditingkatkan kebanyakan bersumber dari *emotionally engaged*. Pada Variabel X2<sub>1</sub> pegawai merasa hubungan antar pegawai belum baik. Hal tersebut karena keterbatasan ruangan yang akhirnya ketika bebeda divisi, akan berbeda pula gedung untuk tempat bekerjanya. Sehingga sulit menjaga komunikasi dengan pegawai yang berbeda Divisi Kerja.

Selanjutnya pada Variabel X2<sub>4</sub> pegawai merasa belum adanya batasan yang jelas antara transparansi dengan *privacy*. Hal itu dikarenakan ruangan kerja pegawai dalam satu Divisi Kerja masih tergabung dalam satu ruangan besar tanpa sekat meja, akhirnya pegawai merasa bahwa pegawai sulit mendapatkan *privacy* di ruangan kerja. Kemudian pada Variabel X2<sub>5</sub> pegawai merasa perusahaan belum memberikan *reward* yang cukup baik ketika pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Sementara pada Variabel X3<sub>1</sub> pegawai belum merasa dampak dari kepemimpinan Pegawai Perumda Tirta Albantani. Hal

tersebut wajar dirasakan oleh para pegawai mengingat bahwa Direktur Umum Pegawai Perumda Tirta Albantani baru memulai masa kerja menjadi Direktur sejak akhir tahun 2023. Variabel-variabel yang terdapat di Kuadran I Metode *Importance Performance Ananlysis* bukan berarti belum diimplementasikan di Perumda Tirta Albantani, tetapi hanya perlu ditingkatkan serta dijadikan prioritas utama untuk meningkatkan keterikatan emosional dan keterikatan kognitif di Pegawai Perumda Tirta Albantani.

Kuadran II pada Metode *Importance Performance Analysis* menunjukkan “*keep up the good work*” artinya bahwa antara harapan dan performa yang dihasilkan sama-sama tinggi. Kuadran II bermaksud menunjukkan hal-hal yang harus dipertahankan dalam *employee engagement* untuk mewujudkan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Kuadran II Metode *Importance Performance Analysis* menunjukkan hasilimbang yang berisi dua pernyataan dari dimensi *emotionally engaged* dan dua pernyataan dari *cognitively engaged*.

**Tabel 4.26.** Hasil Kuadran II

Variabel	Pernyataan
X2 <sub>2</sub>	Pegawai merasa termotivasi untuk bertanggung jawab pada pekerjaannya
X2 <sub>3</sub>	Organisasi memberikan jaminan perlindungan kerja kepada pegawai

Variabel	Pernyataan
X3 <sub>4</sub>	Pengambilan keputusan didasarkan oleh kepentingan bersama
X3 <sub>5</sub>	Perusahaan memiliki perencanaan yang baik

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat pada Variabel X2<sub>2</sub> menunjukkan bahwa pegawai sudah merasa termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal tersebut karena pada dasarnya Pegawai Perumda Tirta Albantani merupakan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan bekerja dalam tim yang baik sehingga menunjang produktivitasnya dan berpengaruh pada motivasi kerja Pegawai Perumda Tirta Albantani. Selanjutnya pada Variabel X2<sub>3</sub> menunjukkan bahwa organisasi memberikan jaminan perlindungan kepada pegawainya. Sehingga Pegawai Perumda Tirta Albantani akan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedua hal mengenai keterikatan emosional tersebut tentu saja berkaitan dengan motivasi kerja dan produktivitas Pegawai Perumda Tirta Albantani sehingga dapat tetap bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Sementara pada X3<sub>4</sub> Pegawai Perumda Tirta Albantani berharap bahwa kepentingan yang diambil didasarkan pada kepentingan bersama. Hal tersebut kemudian ditunjukkan dengan pengambilan keputusan yang tidak mengutamakan pihak-pihak

yang memiliki kepentingan sehingga pegawai merasa lebih dihargai. Hal ini dibuktikan dengan persentase indikator independensi mencapai nilai 75,44% yang artinya perusahaan dinilai independen dan tidak diintervensi oleh pihak lain dalam mengambil keputusan. Kemudian pada Variabel X3<sub>5</sub> Pegawai Perumda Tirta Albantani merasa bahwa perusahaan memiliki perencanaan yang baik untuk setiap jangka waktu tertentu. Hal itu mendukung rencana kerja Pegawai Perumda Tirta Albantani agar lebih jelas dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan tetap fokus memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyediaan air. Variabel-variabel yang terdapat di Kuadran II Metode *Importance Performance Ananlysis* merupakan variabel-variabel *employee engagement* yang memang perlu dipertahankan oleh Pegawai Perumda Tirta Albantani dalam rangka perwujudan *good corporate governance* karena baik harapan maupun kenyataannya sama-sama tinggi.

Kuadran III pada Metode *Importance Performance Analysis* menunjukkan “*low priority*” artinya bahwa antara harapan dan performa yang dihasilkan sama-sama rendah. Kuadran III bermaksud menunjukkan hal-hal yang dapat ditingkatkan, tetapi bukan prioritas utama dalam *employee engagement* untuk mewujudkan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Kuadran III Metode *Importance Performance Analysis*

berisi tiga pernyataan dari dimensi *physically engaged* dan satu pernyataan dari *cognitively engaged*.

**Tabel 4.27.** Hasil Kuadran III

Variabel	Pernyataan
X1 <sub>1</sub>	Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai membutuhkan kekuatan fisik
X1 <sub>2</sub>	Kekuatan fisik menentukan keberhasilan proses pekerjaan
X1 <sub>4</sub>	Pegawai banyak mengandalkan kekuatan fisik untuk menyelesaikan tugas
X3 <sub>2</sub>	Dalam organisasi pegawai yakin dapat mengembangkan potensi diri

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat pada Variabel X1<sub>1</sub>, X1<sub>2</sub>, dan X1<sub>4</sub> menunjukkan bahwa Pegawai Perumda Tirta Albantani menganggap bahwa kekuatan fisik bukan penentu keberhasilan pekerjaan atau menentukan produktivitas pegawai. Bagi sebagian pegawai yang bekerja di lapangan, kekuatan fisik akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaannya hingga menentukan produktivitas Pegawai Perumda Tirta Albantani. Akan tetapi bagi pegawai yang tidak bekerja di lapangan dan hanya bekerja di dalam ruangan kantor, kekuatan fisik tidak terlalu dibutuhkan.

Sementara pada Variabel X3<sub>2</sub> menunjukkan bahwa baik harapan dan kenyataan bahwa Perumda Tirta Albantani dapat

menjadi tempat Pegawai Perumda Tirta Albantani untuk mengembangkan potensi diri sama-sama rendah. Artinya sebagian pegawai merasa bahwa Perumda Tirta Albantani hanya sebagai tempat bekerja saja dan bukan tempat untuk mengembangkan potensi diri. Hal ini dipengaruhi langsung oleh banyaknya pekerja muda lulusan SMK/SMA dengan pengalaman kurang dari 5 tahun yang masih mendedikasikan diri dengan alasan tuntutan pekerjaan atau mencari pengalaman, bukan pengembangan diri. Variabel-variabel yang terdapat di Kuadran III Metode *Importance Performance Ananlysis* merupakan variabel-variabel *employee engagement* yang dapat ditingkatkan oleh Perumda Tirta Albantani dalam rangka perwujudan *good corporate governance*. Akan tetapi hal-hal ini bukan menjadi fokus utama Perumda Tirta Albantani karena bukan hal yang mendesak karena baik harapan dan kenyataannya sama-sama rendah.

Kuadran IV pada Metode *Importance Performance Analysis* menunjukkan “*possible overkill*” artinya bahwa harapannya rendah akan tetapi performa yang dihasilkan tinggi. Kuadran IV bermaksud menunjukkan hal-hal yang dapat dianggap berlebihan dalam *employee engagement* untuk mewujudkan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Kuadran IV Metode *Importance Performance Analysis* berisi satu pernyataan dari dimensi *physically engaged* dan satu pernyataan dari

*cognitively engaged.*

**Tabel 4.28.** Hasil Kuadran IV

Variabel	Pernyataan
X1 <sub>3</sub>	Kekuatan fisik menentukan produktivitas pegawai
X3 <sub>3</sub>	Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada hubungan antar pegawai

Sumber: Analisa Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat pada Variabel X1<sub>3</sub> menunjukkan bahwa harapannya, produktivitas Pegawai Perumda Tirta Albantani bukan ditentukan oleh kekuatan fisik Pegawai Perumda Tirta Albantani. Akan tetapi pada kenyataannya kekuatan fisik menentukan produktivitas Pegawai Perumda Tirta Albantani. Penentuan produktivitas melalui kekuatan fisik dapat diubah walaupun memang betul semakin bertambahnya usia, akan semakin menurunnya produktivitas pegawai. Akan tetapi semakin bertambahnya usia, akan semakin banyak pula pengalaman kerja dan pengetahuan yang relevan. Maka dari itu biasanya Divisi Kerja dipimpin oleh pegawai yang lebih tua karena dianggap lebih berpengalaman.

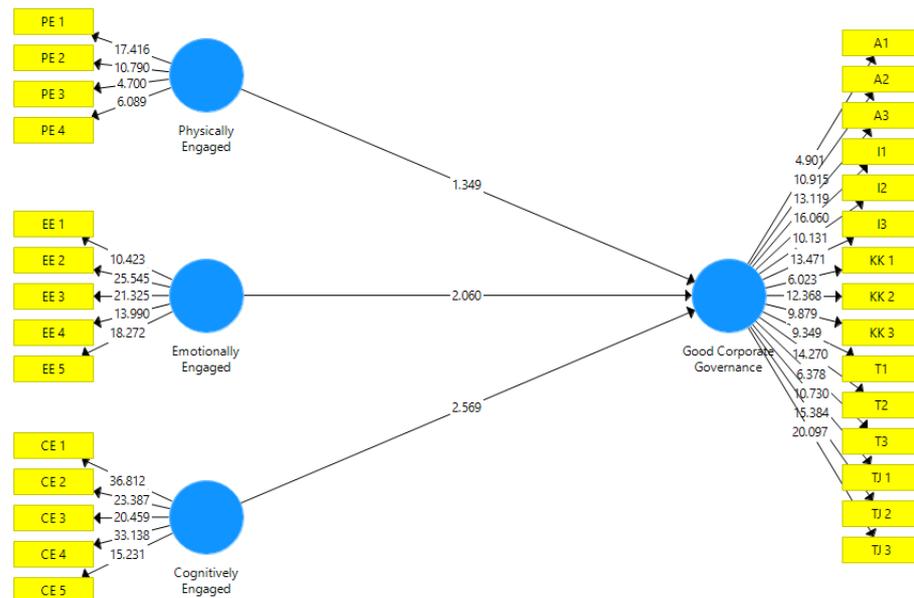
Sementara pada Variabel X3<sub>3</sub> menunjukkan bahwa Pegawai Perumda Tirta Albantani berharap bahwa lingkungan kerja tidak terlalu memberikan pengaruh pada hubungan antar pegawai. Akan tetapi pada kenyataannya justru lingkungan kerja memberikan pengaruh pada hubungan antar pegawai. Hal itu dibuktikan dengan

banyaknya pegawai dengan kategori umur yang sama. Sehingga lingkungan kerja yang ada akan berpengaruh langsung dengan hubungan antar pegawai. Selain itu juga ada penempatan ruangan yang menyatukan satu Divisi Kerja sehingga lingkungan kerja jelas mempengaruhi hubungan antar pegawai. Variabel-variabel yang terdapat di Kuadran IV Metode *Importance Performance Ananlysis* merupakan variabel-variabel *employee engagement* yang dapat dikurangi oleh Pegawai Perumda Tirta Albantani dalam rangka perwujudan *good corporate governance* karena kenyataannya terlalu tinggi padahal harapannya rendah.

*Quadrant analysis* ini diharapkan dapat menentukan strategi dan langkah yang tepat untuk Perumda Tirta Albantani dalam meningkatkan *employee engagement* pada indikator *good corporate governance*. Karena *quadrant analysis* secara jelas memetakan hal-hal yang menjadi prioritas untuk peningkatan, hal-hal yang perlu dipertahankan, hal-hal yang menjadi prioritas rendah (boleh dilakukan dan boleh tidak), hingga hal-hal yang dapat dikurangi karena dirasa berlebihan dalam *employee engagement* pada indikator *good corporate governance*. Hasilnya adalah peningkatan dedikasi Pegawai Perumda Tirta Albantani kepada organisasinya sehingga dapat meningkatkan performa Perumda Tirta Albantani.

#### 4.7.3 Pemetaan Menggunakan SEM-PLS

Pemetaan menggunakan SEM-PLS dilakukan dengan bantuan pirantik lunak SmartPLS3 dengan operasi *bootstrapping*. Tujuan penggunaan *bootstrapping* pada SmartPLS3 adalah untuk mengetahui nilai signifikansi dari masing-masing dimensi *employee engagement* pada *good corporate governance*. Berikut merupakan hasil pemetaan menggunakan SmartPLS3:



Sumber: Perhitungan SmartPLS3, 2024.

**Gambar 4.3.** Nilai Signifikansi dari *Bootstrapping* SmartPLS3.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa dimensi *employee engagement* yang paling dominan dalam implementasi *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah dimensi *cognitively engaged* (keterikatan pemikiran) dengan nilai signifikansi 2,569. Maksud dari pernyataan tersebut adalah Pegawai Perumda Tirta Albantani lebih dominan mendedikasikan dirinya secara pemikiran

karena merasa yakin dengan organisasinya. Secara jelas Pegawai Perumda Tirta Albantani yakin dengan organisasinya dapat dilihat dari hasil kuesioner kenyataan *cognitively engaged* yang menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Perumda Tirta Albantani menjawab “Cukup Setuju” pada pernyataan “Dalam organisasi pegawai yakin dapat mengembangkan potensi diri.” Hal tersebut juga dibuktikan beberapa Pegawai Perumda Tirta Albantani yang masing tetap tinggal di Perumda Tirta Albantani walaupun sudah lebih dari 10 tahun bekerja di Perumda Tirta Albantani.

Kemudian dimensi *employee engagement* yang nilainya di Tengah antara nilai dominan dengan nilai terkecil dalam implementasi *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah dimensi *emotionally engaged* (keterikatan emosional). Keterikatan emosional memiliki nilai 2,060 yang bukan nilai yang paling besar tetapi bukan pula nilai paling kecil. Keterikatan emosional tersebut berkaitan dengan hubungan sosial Pegawai Perumda Tirta Albantani. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kedekatan antar Pegawai Perumda Tirta Albantani yang ditunjukkan oleh hasil kuesioner kenyataan *employee engagement* bahwa sebagian besar Pegawai Perumda Tirta Albantani berpendapat “Cukup Setuju” pada pernyataan “Dalam organisasi antar pegawai memiliki hubungan yang baik.” Selain itu hubungan yang baik antar Pegawai Perumda Tirta Albantani juga berhasil dipupuk karena satu Bidang Pekerjaan ditempatkan di satu ruangan besar, sehingga mudah

untuk menjaga komunikasi.

Sementara dimensi *employee engagement* yang paling kecil berpengaruh dalam implementasi *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah dimensi *physically engaged* (keterikatan fisik) dengan nilai signifikansi 1,349. Hal tersebut dikarenakan Pegawai Perumda Tirta Albantani banyak bekerja dalam ruangan, bukan bekerja di lapangan (kecuali di beberapa bidang tertentu). Secara jelas hal ini dibuktikan dengan kuesioner kenyataan *physically engaged* Pegawai Perumda Tirta Albantani dalam memberikan jawaban “Tidak Setuju” pada pernyataan “Kekuatan fisik menentukan keberhasilan proses pekerjaan.” Hal tersebut tentu saja memberikan pengertian bahwa dalam melaksanakan sebagian besar pekerjaannya, kekuatan fisik tidak menentukan keberhasilan pekerjaan Pegawai Perumda Tirta Albantani.

Pemetaan menggunakan *bootstrapping* pada SmartPLS3 bertujuan untuk mengetahui nilai signifikansi mana yang paling berpengaruh pada dimensi *employee engagement* dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani. Sehingga nantinya Perumda Tirta Albantani dapat melakukan langkah strategis yang dapat meningkatkan nilai keterikatan pegawai sehingga pegawai dapat semakin mendedikasikan dirinya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan mengenai analisis *employee engagement* pada indikator *good corporate governance* menggunakan Metode *Importance Performance Analysis* berikut merupakan kesimpulan dari hasil penelitian:

1. Berdasarkan perhitungan tingkat kesesuaian pada metode *Importance Performance Analysis* maka dapat diketahui bahwa tingkat kesesuaian *employee engagement* dalam perwujudan *good corporate governance* Pegawai Perumda Tirta Albantani mencapai nilai 91,08%.
2. Berdasarkan *quadrant analysis* Metode *Importance Performance Analysis* dapat diketahui bahwa *emotionally engaged*, *cognitively engaged*, dan *emotionally engaged* masing-masing tersebar di empat kuadran yang ada di *quadrant analysis*.
3. Berdasarkan perhitungan *bootstrapping* menggunakan piranti lunak SmartPLS3 dapat diketahui bahwa dimensi *employee engagement* yang paling dominan berpengaruh dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah keterikatan pemikiran dengan nilai signifikansi 2,569. Sedangkan dimensi *employee engagement* yang memiliki nilai paling rendah dalam perwujudan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani adalah keterikatan fisik dengan nilai signifikansi 1,349.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan *employee engagement* dalam perwujudan *good corporate governance* pada pegawai Perumda Tirta Albantani, yaitu:

1. Dalam upaya peningkatan *employee engagement* dalam perwujudan *good corporate governance* Perumda Tirta Albantani perlu menanamkan konsep *good corporate governance* secara mendalam kepada Pegawai Perumda Tirta Albantani dengan cara membuat peraturan yang merujuk pada pedoman *good corporate governance* dan tetap konsisten melaksanakan praktik perusahaan sesuai dengan pedoman *good corporate governance* sehingga perwujudan *good corporate governance* di lingkup Perusahaan Umum Daerah dapat diimplementasikan.
2. Untuk meningkatkan *cognitively engaged* dalam perwujudan *good corporate governance* Perumda Tirta Albantani diharapkan dapat memberikan kesempatan yang besar bagi pegawainya sehingga Perumda Tirta Albantani dapat menjadi wadah bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan potensi diri dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja.
3. Untuk meningkatkan *emotionally engaged* dalam perwujudan *good corporate governance* Direktur Utama Perumda Tirta Albantani harus dapat meyakinkan pegawai bahwa ke depannya dapat menjadi pemimpin

yang dapat memberikan peningkatan terhadap performa perusahaan, sehingga nantinya kepuasan masyarakat Kabupaten Serang akan meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja Perumda Tirta Albantani yang dipimpin oleh Pemimpin yang visioner.

4. Untuk meningkatkan *physically engaged* dalam perwujudan *good corporate governance* Pegawai Perumda Tirta Albantani harus dapat memanfaatkan kekuatan fisiknya ketika pekerjaan membutuhkan Pegawai Tirta Albantani untuk mengandalkan kekuatan fisik, terutama bagi Pegawai Bidang Teknik yang sekiranya banyak mengandalkan kekuatan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Cara peningkatan keterikatan fisik dapat dilakukan dengan pengadaan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan Pegawai Perumda Tirta Albantani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2021). *Apa itu Keterikatan Emosional?* Thpanorama. <https://id.thpanorama.com/articles/psicologa-educativa/qu-es-el-apego-emocional.html>
- Admin. (2023). *Iklm dan Cuaca Rata-Rata Sepanjang Tahun di Kabupaten Serang*. Weather Spark. <https://id.weatherspark.com/y/116807/Cuaca-Rata-rata-pada-bulan-in-Kabupaten-Serang-Indonesia-Sepanjang-Tahun>
- Anon, H., & Malik, A. (2022). *Metode Importance Performance Analysis (IPA) Untuk Mengukur Kepuasan Rekanan Pengadaan barang dan Jasa PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero)*. 8(3), 1–15.
- Ardhanarewari, R. (2017). *Pelaksanaan dan Pengungkapan Good corporate governance Pada Bank Umum Syariah*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Magister Akuntansi Universitas Padjadjaran, 2(1), 66–78.
- Arifani, R. (2013). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB.
- Armstrong, Michael. (2004). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Indonesia. (2023). *Buletin Informasi Iklim Bulan September*. Jakarta: BMKG.
- Bastian, Indra. (2001). *Akuntansi Sketor Publik Edisi Pertama*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakkultas Ekonomi UGM.
- Chung, Kae E. dan Meggison, Leo C. (1981). *Organizational Behavior: Developing Managerial Skills*. New York: Harper and Row Publisher.
- Deslatama, Y. (2023). *Kekeringan Ekstrem Melanda Kota dan Kabupaten Serang Banten*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/regional/read/5402677/kekeringan-ekstrem-melanda-kota-dan-kabupaten-serang-banten?page=2>
- Dwinda, A. (2021). *5 Prinsip Good corporate governance (GCG)*. Glitns for Employers. <https://employers.glitns.com/id-id/blog/5-prinsip-good-corporate-governance-gcg/>
- Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

- Fajri, L., Sugiarto, S., & Anggraini, R. (2019). *Penerapan Metode IPA (Importance Performance Analysis) untuk Menganalisis Kepentingan dan Kepuasan Penumpang Terhadap Kualitas Pelayanan Bus Trans Koetaradja (Studi Kasus: Koridor I Keudah – Darussalam)*. *Jurnal Arsip Rekayasa Sipil dan Perencanaan*, 2(2), 164–173. <https://doi.org/10.24815/jarsp.v2i2.13453>
- Gallup. (2004). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. Gallup Management Journal.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Harahap, L. K. (2018). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*. Fakultas Sains dan Teknologi Uin Walisongo Semarang, 1, 1.
- Hughes, Julia Christensen dan Evelina Rog. (2008). *Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engagement within Hospitality Organization*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No.7, pp.743-757
- Iqbal, Muhammad. (n.d). *Pengolahan Data dengan Regresi Linier Berganda (dengan SPSS)*.
- Isabela, M. A. C. (2022). *Prinsip-prinsip Good Governance Menurut UNDP*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/06/02000091/prinsip-prinsip-good-governance-menurut-undp>
- Junaidi. (n.d). *Titik Persentase Distribusi t d.f = 1-200*. wordpress.com. [junaidichaniago.wordpress.com](http://junaidichaniago.wordpress.com)
- Khan, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1002/j.1552-4604.1984.tb01835.x>
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2006). *Pedoman Umum Good corporate governance Indonesia*. Jakarta: KNKG.
- Kosasih, E. (2023). *Daftar Kecamatan di Kabupaten Serang yang Alami Kekeringan, Wilayah Serang Utara Terdampak Parah* Artikel ini telah tayang di *TribunBanten.com* dengan judul *Daftar Kecamatan di Kabupaten Serang yang Alami Kekeringan, Wilayah Serang Utara Terdampak Parah*. *TribunBanten.Com*. <https://banten.tribunnews.com/2023/09/13/daftar-kecamatan-di-kabupaten-serang-yang-alami-kekeringan-wilayah-serang-utara-terdampak-parah>

- Kresna. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keterikatan Kerja (skripsi dan tesis)*. Konsultasiskripsi.Com. <https://konsultasiskripsi.com/2021/09/24/pengaruh-kecerdasan-emosional-terhadap-keterikatan-kerja-skripsi-dan-tesis/>
- Krisnawati, E. (2021). *Apa Itu Good Governance: Pengertian, Syarat dan Ciri-Cirinya?* Tirto.Id. <https://tirto.id/apa-itu-good-governance-pengertian-syarat-dan-ciri-cirinya-gjQa>
- Kurniawati, S. L., & Nasution, Z. (2021). *Implementation of Good Corporate Governance (GCG) and Profit-Sharing Financing on Profitability in Sharia Commercial Banks*. Dinar: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam, 8(2), 1–14. <https://doi.org/10.21107/dinar.v8i2.10959>
- Kurniyati, K., & Khairiyani, K. (2020). *Bagaimana Good Corporate Governance (GCG) dalam Keberlanjutan Perusahaan?* AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah, 3(2), 225. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v3i2.7093>
- Kusumastuti, A. Dwi. (2013). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011*. Surakarta: Universitas Surakarta.
- Mardina, R. (2023). *14 Ribu Pelanggan Perumda Tirta Al-Bantani Kabupaten Serang Kekeringan*. SATELITNEWS. <https://www.satelitnews.com/104047/14-ribu-pelanggan-perumda-tirta-al-bantani-kabupaten-serang-kekeringan/>
- Meidryastut, A. (n.d.). *Pengaruh Dimensi Good corporate governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Pada Sektor Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, 1–23.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik Dengan SmartPLS*. Universitas Negeri Yogyakarta, 1–34.
- Pasaribu, D., & Simatupang, M. (2017). *Pengaruh Good corporate governance Terhadap Profitabilitas perusahaan Industri Dasar dan Kimia yang Listing di Bursa Efek Indonesia*. Journal of Chemical Information and Modeling, 8(9), 1–58. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia oleh Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Petitsa, N. M. M. (2019). *Evaluasi dan Implementasi Good corporate governance (GCG) BUMN Menggunakan Model Peratingan CGCG UGM (Studi Pada*

*PT PP (Persero) Tbk*). ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal, 7(2), 1–29.

Pratiwi, I. W., & Hendrawan, D. (2018). *Implementasi Importance-Performance Analysis (IPA): Analisis Preferensi Konsumen Muda Mie Setan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 6(2), 1–20.

Qothrunnada, K. (2021). Good Governance: Pengertian dan Prinsip-prinsipnya. Detikedu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5766029/good-governance--pengertian-dan-prinsip-prinsipnya>

Ramdani, D. (n.d.). *Pengertian Employee Engagement, Aspek, Prinsip, Karakteristik, faktor, Tingkata, dan Cara Menciptakannya*. SOSIAL79. [https://www.sosial79.com/2021/09/Employee Engagement.html](https://www.sosial79.com/2021/09/Employee%20Engagement.html)

Ramdhani, A. R. (2023). *Dampak Kekeringan dan Krisi Air Bersih di Kabupaten Serang Meluas, Bupati Tatu Minta PMI dan PDAM Ikut Bantu*. Radar Banten. <https://www.radarbanten.co.id/dampak-kekeringan-dan-krisi-air-bersih-di-kabupaten-serang-meluas-bupati-tatu-minta-pmi-dan-pdam-ikut-bantu/>

Riadi, M. (2017). *Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. Kajianpustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keterikatan-karyawan-employee-engagement.html>

Ridho, R., & Susanti, R. (2023). *35 Desa Kekeringan, Pemkab Serang Tetapkan Tanggap Darurat Bencana*. Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2023/09/11/221227978/35-desa-kekeringan-pemkab-serang-tetapkan-tanggap-darurat-bencana>

Risetya, D. (2022). *Good Governance: Pengertian, 9 Prinsip, Ciri, dan Manfaatnya*. EKRUT MEDIA. <https://www.ekrut.com/media/good-governance>

Rusdiyanto. dkk. (2019). *Good corporate governance: Teori dan Implementasinya di Indonesia*. PT Refrika Aditama: Bandung.

Schaufeli dan Bakker. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept*. London: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Taha, Hameduddin dan Shinwoo, Lee. (2021) *Employee Engagement Among Public Employees: Examining the Role of Organizational Images*. Public

Management Review, 23:3, 422-446.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695879>

Tahir, R. (2013). *Keterikatan Karyawan dan Kontribusinya dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 4(1).  
<https://doi.org/10.17509/jimb.v4i1.988>

Ulya, S. F., Sukestiyarno, Y., & Hendikawati, P. (2018). *Analisis Prediksi Quick Count Dengan Metode Stratified Random Sampling dan Estimasi Confidence Interval Menggunakan Metode Maksimum Likelihood*. Unnes Journal of Mathematics, 7(1), 109.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

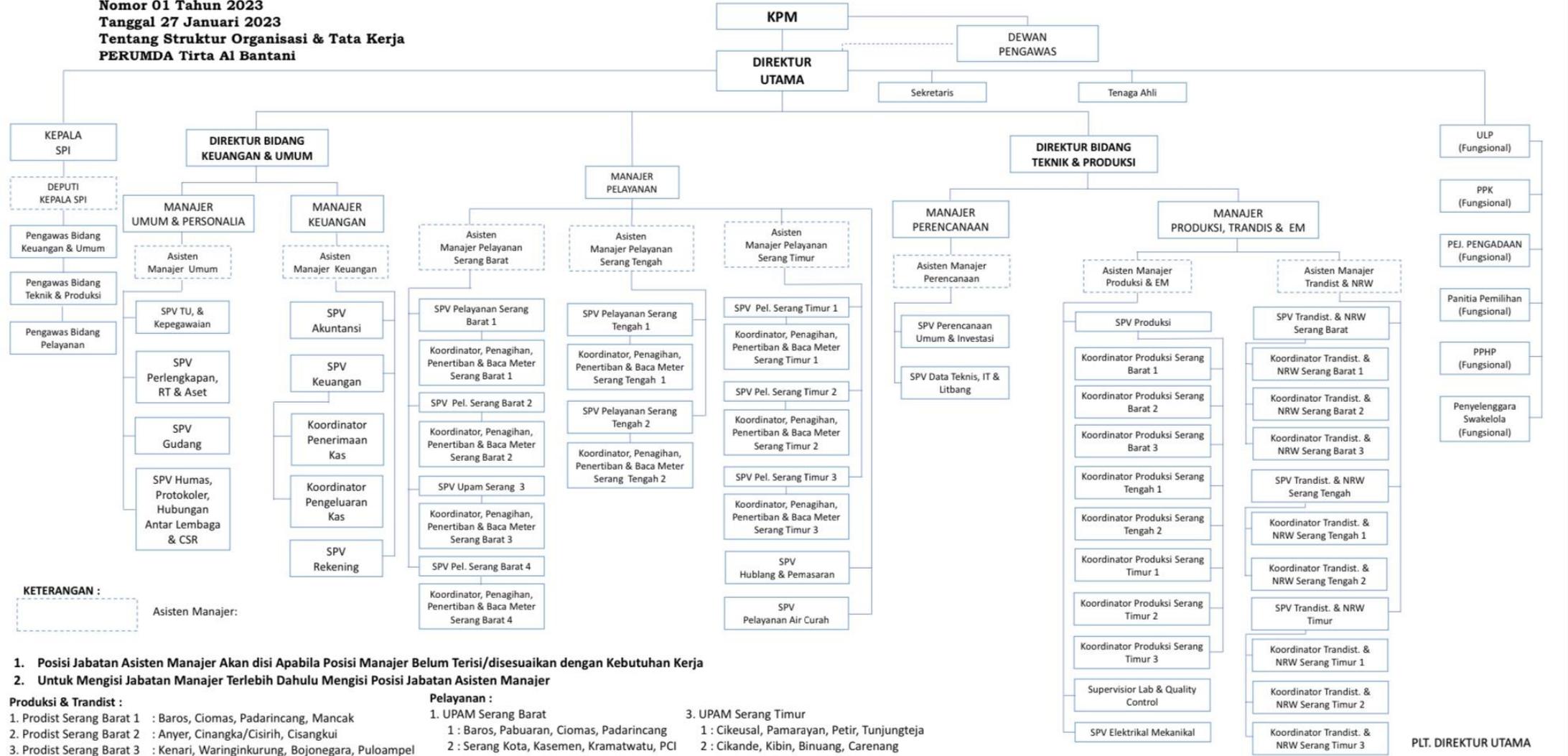
Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air.

Whardana, Aditya. dkk. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, teori, dan Penerapannya)*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Yuliara, I Made. (2016). *Modul Regresi Linear Berganda*. Jurusan Fisika, Universitas Udayana.

**Lampiran I : Peraturan Direksi PERUMDA Tirta Al Bantani  
 Nomor 01 Tahun 2023  
 Tanggal 27 Januari 2023  
 Tentang Struktur Organisasi & Tata Kerja  
 PERUMDA Tirta Al Bantani**

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PERUMDA TIRTA AL BANTANI**



**KETERANGAN :**  
 Asisten Manajer:

1. Posisi Jabatan Asisten Manajer Akan diisi Apabila Posisi Manajer Belum Terisi/disesuaikan dengan Kebutuhan Kerja
2. Untuk Mengisi Jabatan Manajer Terlebih Dahulu Mengisi Posisi Jabatan Asisten Manajer

- Produksi & Trandist :**
1. Prodist Serang Barat 1 : Baros, Ciomas, Padarincang, Mancak
  2. Prodist Serang Barat 2 : Anyer, Cinangka/Cisirih, Cisangkui
  3. Prodist Serang Barat 3 : Kenari, Waringinkurung, Bojonegara, Puloampel
  4. Prodist Serang Tengah 1 : Kendayakan, Ciruas, Lebakwangi.
  5. Prodist Serang Tengah 2 : Pontang/Linduk, Tanara, Tirtayasa
  6. Prodist Serang Timur 1 : Pamarayan, Cikeusal, Tunjungteja
  7. Prodist Serang Timur 2 : Bandung/ Blokang, Jawilan, Kopo.
  8. Prodist Serang Timur 3 : Cikande, Carenang, Binuang, Kibin.

- Pelayanan :**
1. UPAM Serang Barat
    - 1 : Baros, Pabuaran, Ciomas, Padarincang
    - 2 : Serang Kota, Kasemen, Kramatwatu, PCI
    - 3 : Bojonegara, Puloampel
    - 4 : Mancak Anyer, Cinangka
  2. UPAM Serang Tengah
    - 1 : Pontang, Tirtayasa, Tanara
    - 2 : Ciruas, Kragilan, Lebakwangi
  3. UPAM Serang Timur
    - 1 : Cikeusal, Pamarayan, Petir, Tunjungteja
    - 2 : Cikande, Kibin, Binuang, Carenang
    - 3 : Kopo, Bandung, Jawilan

PLT. DIREKTUR UTAMA  
 TTD/CAP  
 ELI MULYADI

Permasalahan:  
Diperlukan *employee engagement* dalam mewujudkan *good corporate governance* di Perumda Tirta Albantani.

Studi Literatur:

1. Khan, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*.
2. Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 Tentang Penerapan Praktek Good Corporate Governance pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
3. Petitsa, N. M. M. (2019). *Evaluasi dan Implementasi Good Corporate Governance (GCG) BUMN Menggunakan Model Peratingan CGCG UGM (Studi Pada PT PP (Persero) Tbk)*.
4. Fajri, L., Sugiarto, S., & Anggraini, R. (2019). *Penerapan Metode IPA (Importance Perfomance Analysis) untuk Menganalisis Kepentingan dan Kepuasan Penumpang Terhadap Kualitas Pelayanan Bus Trans Koetaradja (Studi Kasus: Koridor I Keudah – Darussalam)*.

Penelitian Saat Ini:

*Employee Engagement*

*Good Corporate Governance*

Variabel Penelitian:

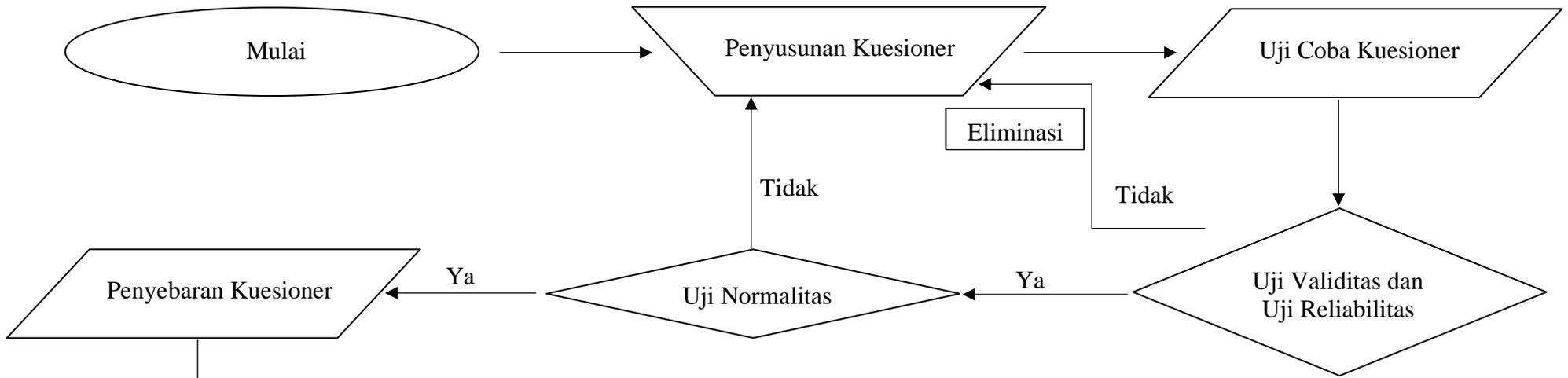
1. *Employee Engagement (emotionally engaged dan cognitively engaged)*
2. *Good Corporate Governance (transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan dan kesetaraan)*.

Metode:

*Importance Perfomance Analysis dan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*.

Output Penelitian:

1. Mengetahui dimensi dan indikator mana yang memberikan pengaruh dalam mewujudkan *good corporate governance* pada *employee engagement*.
2. Mengetahui nilai *employee engagement* pada perusahaan dalam rangka mewujudkan *Good Corporate Governance*.
3. Mendapat pemetaan faktor *employee engagement* dalam upaya implementasi *Good Corporate Governance*.



Metode *Importance Performance Analysis*:

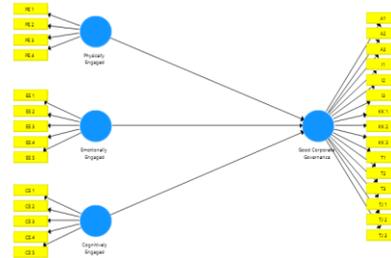
1. Tingkat Kesesuaian

$$Tki = \frac{X}{Y} \times 100\%$$

2. Quadrant Analysis



Pemodelan Persamaan Struktural  
(*Structural Equation Modelling*):



Selesai

