

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Modal manusia (*Human Capital*) merupakan aset yang penting dan perlu dikelola secara profesional karena setiap organisasi mendambakan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, memiliki loyalitas, berdedikasi tinggi dan *Engaged (terikat)* terhadap perusahaan. Karyawan yang *engaged* akan memberikan kinerja terbaiknya dan membuat perusahaan mampu mencapai tujuannya. Namun faktanya menunjukkan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terikat dengan organisasi dan pekerjaannya tidaklah mudah. Sejak jaman revolusi industri dimulai, fenomena keluarnya karyawan sudah menjadi hal yang biasa. Tidak ada ikatan apapun yang dapat memastikan karyawan dapat bertahan sampai karyawan resmi pensiun.

Employee engagement atau keterikatan karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini telah menjadi sebuah topik yang hangat dibicarakan dan menjadi agenda penting bagi para pemimpin bisnis. Survei juga dilakukan oleh *Harvard Business Review Analytic Centre* pada tahun 2013 hasilnya menunjukkan bahwa tema ini masuk dalam tiga prioritas teratas yang menjadi perhatian para eksekutif. Mereka pada umumnya percaya bahwa hal ini menjadi faktor yang penting untuk mendukung kinerja dan pertumbuhan bisnis perusahaan.

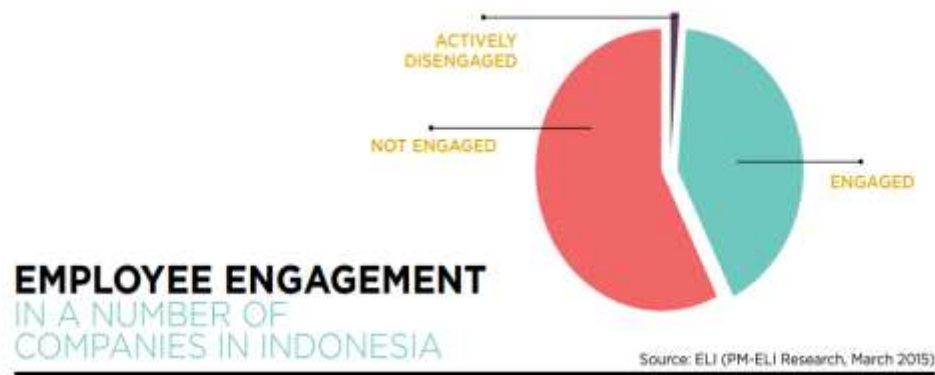
Pada tahun 2013 lembaga konsultan bisnis internasional “*Gallup*” melakukan penelitian tentang keterikatan karyawan (*employee engagement*) di negara-negara Asia tenggara. Hasilnya menyatakan bahwa Filipina adalah negara yang memiliki keterikatan karyawan tertinggi, dengan jumlah 29% karyawan yang bisa dikatakan terlibat aktif dan *engaged* pada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan Indonesia berada pada posisi ke-5 dimana total pekerja yang *engaged* pada organisasi hanya sekitar 8%. Riset juga dilakukan oleh Prasetya Mulya Executive Learning

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Institute (PM-ELI) pada kuartal pertama tahun 2015. Riset diterapkan pada 225 responden yang bekerja di berbagai perusahaan terkemuka di Indonesia. Tingkat *engagement* mereka pada organisasi (hanya 40%). Sebaliknya, mereka yang menyatakan tidak *engaged* pada organisasi lebih banyak jumlahnya (mencapai 59%), atau separuh lebih dari total responden. Berikut persentase tipe *employee engagement* dari total 225 responden pada riset PM-ELI. Sheila (2015 : 44)



Gambar 1.1
Persentase Tingkat *Employee Engagement* pada Perusahaan di Indonesia

Sumber : PM-ELI Research 2015

Berdasarkan latar belakang industri, Compdata's 2013 melakukan survei yang melibatkan 40,000 organisasi dari beberapa negara sebagai obyek penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada sektor perbankan sebesar 17,2% merupakan tertinggi kedua dari 8 (delapan) industri yang diteliti. Hal ini membuktikan bahwa tingkat *employee engagement* pada sektor perbankan masih rendah.

Tabel 1.1 Total Turnover 2013

Total Turnover	
<i>All Industries</i>	15,1%
<i>Banking & Finance</i>	17,2%
<i>Healthcare</i>	16,8%

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

<i>Hospitality</i>	<i>29,3%</i>
<i>Insurance</i>	<i>10,4%</i>
<i>Manufacturing</i>	<i>13,3%</i>
<i>Not-for-Profit</i>	<i>15,3%</i>
<i>Services</i>	<i>15,2%</i>
<i>Utilities</i>	<i>7,2%</i>

Sumber: Annual defind contribution benchmarking survey 2013

Perusahaan Perbankan di Indonesia saat ini tengah menjadi salah satu perusahaan besar yang terus mengalami pertumbuhan serta persaingan yang ketat. Walaupun kinerja industri perbankan saat ini masih dalam tekanan, kondisi fundamental makroekonomi yang stabil menjanjikan imbal hasil investasi yang menarik bagi para investor, dengan skala perekonomian yang besar, tingkat konsumsi yang tinggi, dan kelas menengah yang tumbuh pesat menjadikan Indonesia salah satu tujuan utama investasi sekaligus pasar yang menarik. Secara umum kondisi masyarakat Indonesia dapat dikatakan underbanked, sehingga memberikan banyak kesempatan bisnis (eksplorasi) bagi bank. Laporan Analisis Stabilitas dan Sistem Perbankan (2016:20-22).

Salah satu platform komunitas online jobplanet.com melakukan analisis terhadap tingkat kepuasan karyawan empat bank di Indonesia berdasarkan data yang terdapat dalam portal tersebut hingga pertengahan Januari 2016, ke empat bank tersebut adalah Bank Mandiri, Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Central Asia (BCA) dan Bank Rakyat Indonesia (BRI). Beberapa faktor yang dinilai diantaranya adalah faktor gaji dan tunjangan, *work-life balance*, manajemen perusahaan, serta tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan secara umum.

Tabel 1.2

Tingkat Kepuasan Karyawan 4 Bank di Indonesia

No	Nama Bank	Faktor yang dinilai			
		Gaji & Tunjangan	<i>Work-life Balance</i>	Manajemen Perusahaan	Kepuasan Kerja

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1	<i>Mandiri</i>	3,5	3,2	3,4	3,4
2	<i>BNI</i>	3,6	3,2	3,4	3,7
3	<i>BCA</i>	3,9	3,8	3,7	4,0
4	<i>BRI</i>	3,4	3,2	3,2	3,5

Sumber : Jobplanet.com

Berdasarkan data yang tersaji diatas tingkat kepuasan karyawan pada empat bank tersebut dapat dikategorikan berada di atas rata-rata, hal tersebut dilihat dari skala yang didapat oleh ke empatnya yaitu berada diatas 3,0 dari skala 5,0. Namun hal ini tentu saja tidak dapat kita generalisasikan pada semua perusahaan perbankan yang ada di indonesia, karena seperti yang kita ketahui ke empat perbankan tersebut merupakan 4 bank terbesar yang ada di indonesia.

Penilaian karyawan terhadap beragam faktor internal, seperti gaji dan tunjangan, *work-life balance*, dan manajemen perusahaan mempengaruhi tingkat kepuasan mereka secara umum terhadap perusahaan. Semakin tinggi rating yang diberikan oleh karyawan untuk setiap faktor internal tersebut, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap perusahaan. “Dari keempat bank tersebut, misalnya, BCA meraih rating kepuasan tertinggi dalam hal gaji dan tunjangan, *work-life balance*, dan manajemen. Hal itu mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan secara umum, sehingga bank tersebut juga meraih tingkat kepuasan paling tinggi di antara bank-bank lainnya,” ungkap Chief Product Officer Jobplanet di Indonesia Kemas Antonius.

Berdasarkan data yang dirilis oleh bank indonesia secara keseluruhan terdapat 120 bank yang beroperasi di indonesia yang terdiri dari Bank BUMN (Persero), Bank BUSN (Devisa), BUSN (Non Devisa), BPD, Bank Campuran, dan Bank Asing. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi para perusahaan perbankan, bukan hanya tentang bagaimana mereka meningkatkan laba atau memperluas pangsa pasar tetapi juga dalam hal mencari dan mempertahankan tenaga kerja terbaik.

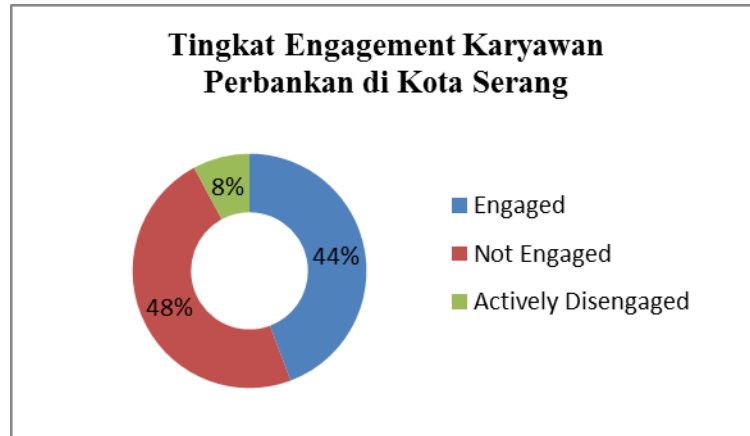
Berkembangnya perusahaan perbankan swasta di kota serang belum tentu diikuti dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan *engaged*. Maka dari

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

itu penulis melakukan *pra-survey* terkait *engagement index* terhadap 35 karyawan perbankan yang ada di kota serang.



Gambar 1.2

Sumber : Hasil Pengolahan Data Mei 2016

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa 48% karyawan *Not Engaged* (Tidak Terikat) artinya meskipun karyawan bekerja dengan baik akan tetapi telah memiliki niat untuk berhenti atau mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, mereka juga merasa kurang termotivasi untuk sukses saat bekerja di perusahaan, 44% karyawan lainnya *Engaged* (Terikat) terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja artinya karyawan selalu antusias, semangat dan bergairah dalam mencapai target kerja yang diberikan, mereka menyatakan akan tetap bekerja di perusahaannya saat ini walaupun ada tawaran lain, mereka merasa senang dan dihargai dengan pekerjaannya saat ini kemudian mereka juga merasa yakin akan sukses dengan bekerja di tempat mereka bekerja, sedangkan 8% karyawan menyatakan *Actively Disengaged* (Melepaskan diri secara aktif) artinya meskipun karyawan bekerja akan tetapi dia berkeinginan untuk segera berhenti dari pekerjaannya saat ini, mereka merasa kurang dihargai, dan mereka juga merasa tidak akan sukses dengan bekerja di tempatnya yang sekarang.

Secara umum banyak faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dalam sebuah organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan IES tahun 2003 terdapat

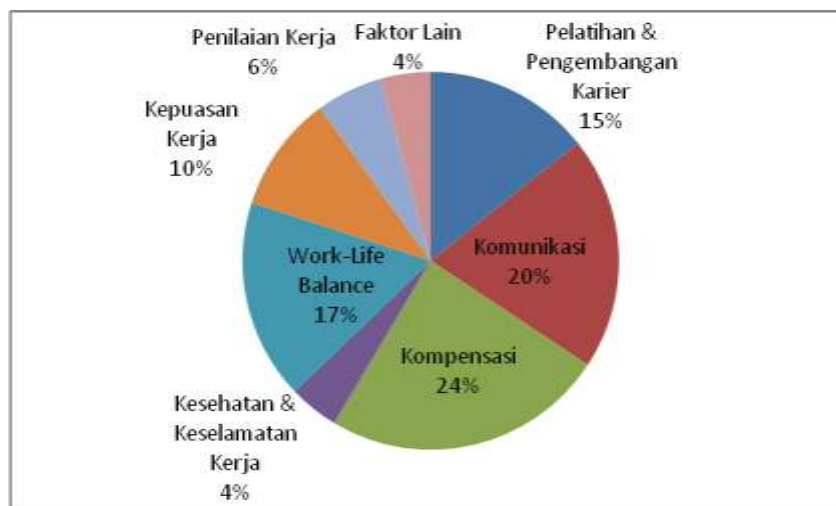
Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* : Pelatihan dan Pengembangan Karier, Komunikasi, Kompensasi (*Pay and Benefit*), Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kerja Sama, Kesempatan dan Perlakuan yang Adil, *Work Life-Balance*, *Immediate Management*, Kepuasan Kerja, Penilaian Kinerja. Robinson (23:2004)

Untuk memastikan faktor apa saja yang memiliki pengaruh, penulis juga telah melakukan *pra-survey* terhadap 35 karyawan perbankan di kota serang terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Mei 2016

Gambar 1.3 Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil *pra-survey* 61% karyawan menyatakan kompensasi, komunikasi dan *work-life balance* menjadi 3 faktor terbesar yang mempengaruhi *engagement* karyawan perbankan di kota serang.

Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama *engagement* (keterikatan) karyawan di perusahaan. Hal ini terungkap dalam hasil *Survey Work Asia 2007/2008* yang dilakukan konsultan SDM, Watson Wyatt. Penelitian global tentang opini dan perilaku karyawan yang dilakukan di 11 Negara Asia Pasifik, termasuk Indonesia, Singapura, Malaysia, Filipina, Jepang, India, dan Australia menunjukkan tiga faktor pendorong utama *engagement* di Negara Asia Pasifik yaitu

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

fokus pada pelanggan (65%), kompensasi (50%) dan komunikasi (49%). Faktor tersebut merupakan hasil survey opini dari 6500 responden. Kaswan (2012:145)

Komunikasi Internal yang terjadi terus menerus dalam organisasi akan menjadi sangat penting karena komunikasi yang jelas, konsisten dan terus menerus dapat meningkatkan keterikatan (*engagement*) kerja karyawan. Welch dan Jackson (2007:184) menggambarkan komunikasi internal sebagai suatu strategi manajemen dari interaksi dan hubungan antara para pemangku kepentingan dalam organisasi yang saling terkait, termasuk jalur komunikasi internal dengan manajer, tim kerja, rekan kerja dan manajemen korporasi perusahaan. Komunikasi juga merupakan sarana penting dalam implementasi berbagai aktivitas organisasi penyampaian informasi yang akurat merupakan sarana yang vital.

Robbins dalam Suharsono (2012:140) menyatakan bahwa aktivitas individu dalam organisasi menghabiskan waktunya sekitar 70% untuk kegiatan berkomunikasi seperti menulis, mendengar, membaca dan berbicara. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa keberhasilan organisasi juga sangat ditentukan oleh komunikasi yang efektif. Organisasi tanpa komunikasi maka seluruh anggota tidak mungkin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tanpa komunikasi yang baik tidak mungkin terjadi kerjasama dan koordinasi yang baik. Selanjutnya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dan juga produktivitas anggota organisasi.

Fasilitas lengkap atau gaji dan bonus yang tinggi tidak selalu menjadi barometer kenyamanan seseorang dalam bekerja. Erwin Sukiarno selaku Direktur SAS menyatakan dibalik kesuksesan menciptakan tempat kerja yang nyaman ada konsep *work-life balance* aturan jam kerja kantor dapat mencerminkan konsep menemukan keseimbangan yang pas antara pekerjaan dan keluarga. (Erwin Sukianto 2014)

Work-life Balance mulai dikenal pertama kali pada tahun 1970an oleh masyarakat inggris. *Work-life balance* diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. Walaupun dalam beberapa tahun setelah dikenal, istilah *work-life balance* masih jarang disebut dan

Urka, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dibahas dalam kehidupan sehari-hari. Pada zaman sekarang isu mengenai *work-life balance* tidak hanya menjadi trend di negara-negara besar di Eropa, maupun di Amerika Serikat. Karyawan secara global telah menyadari pentingnya *work-life balance*, sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel sehingga walaupun mereka bekerja, mereka juga dapat memperhatikan kehidupan pribadi mereka di dalam keluarga.

Studi dari Accenture, perusahaan konsultan manajemen mengungkapkan, keseimbangan antara hidup dan kerja (*work life balance*) adalah penentu utama kesuksesan bagi karyawan. Keseimbangan antara kehidupan dan karier sangat penting, terbukti mereka yang disurvei telah menolak tawaran pekerjaan dengan penghasilan dan kesejahteraan yang baik bila berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan sosial dan keluarga. Secara keseluruhan, 53 persen responden mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka dan tidak mencari peluang baru. Sementara mereka yang mengundurkan diri lebih karena keinginan menjaga keseimbangan dalam hidup. (female.kompas.com 2013)

Namita (2014:103-109) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan *employee engagement*, pekerjaan yang seimbang akan mampu membuat karyawan lebih terikat dan loyal pada perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu dalam penelitiannya dia juga menyatakan bahwa *work-life balance* juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan (*competitive advantage*).

Saat ini, *employee engagement* kedudukannya sangat vital untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan kompetitif organisasi bisnis. Tidak ada lagi hari-hari dimana seorang karyawan muda memulai karirnya dan menetap hingga pensiun dalam lingkungan bisnis masa kini karena tak ada jaminan. Manajemen harus menganalisis bagaimana cara meyakinkan bahwa atasan berinteraksi dengan individual untuk membangkitkan kekuatan pekerja.

Karyawan adalah investasi terbesar perusahaan dan sudah sepatutnya diberikan imbalan yang paling besar. Meskipun begitu hingga saat ini, bagi sebagian besar

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

organisasi, karyawan lebih dilihat sebagai aset yang harus dikelola dari pada para individual yang mampu menciptakan inovasi selanjutnya demi kesuksesan perusahaan. *Engagement* jangka panjang dimulai dengan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan serta diantara rekan kerja sehingga menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Kompensasi merupakan hal yang sangat krusial karena kompensasi yang memadai dapat menimbulkan kepuasan yang dapat membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya jika kompensasi tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan karyawan, dan menimbulkan penurunan produktivitas kerja, dalam kondisi yang lebih buruk lagi, ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, pemogokan kerja, mencari pekerjaan baru yang penghasilannya lebih. (Kaswan 2011:145)

Komunikasi menjadi salah satu hal penting dalam suatu organisasi, di dalam organisasi komunikasi internal (*internal communication*) sering mengalami kesulitan sehingga menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau miss komunikasi, hal ini biasa terjadi karena adanya kesalahpahaman, kurangnya keterbukaan antar karyawan sehingga membuat komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Work-life Balance merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, tanpa mengorbankan kepentingan salah satunya serta tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan. Aslam Muhamad dan Khatri Jyoti (2015) menyatakan bahwa *work-life Balance* merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya *employee engagement* dan kinerja karyawan bagi perusahaan maka perlu dilakukan penelitian terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dan kinerja karyawan, yang pada kesempatan kali ini peneliti lebih mengarahkan pada kompensasi, komunikasi internal dan *work-life balance* sebagai faktor utama dalam meningkatkan *engagement* karyawan

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kemudian peneliti juga bermaksud melakukan analisis pengaruh atau dampak dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perbankan di kota serang.

Berdasarkan pendekatan teoritis dan juga fenomena yang terjadi maka peneliti merasa perlu untuk melaksanakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Internal dan *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement* serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan” (Survei Pada Karyawan Perbankan Swasta di Kota Serang)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* karyawan perbankan swasta di kota serang?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi intenal terhadap *employee engagement* karyawan perbankan swasta di kota serang?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* karyawan perbankan swasta di kota serang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi intenal terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang?
6. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang ?
7. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* karyawan perbankan swasta di kota serang
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* karyawan perbankan swasta di kota serang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* karyawan perbankan swasta di kota serang
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perbankan swasta di kota serang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan secara teoritis dan praktik sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi sebuah sumbangan pemikiran dalam upaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kompensasi, komunikasi internal, *work-life balance*, *employee engagement* dan juga kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan masukan dan alternative bagi pihak perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia serta pengembangan kebijakan dalam perbaikan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ada.

E. Struktur Organisasi Tesis

Sistematika penulisan laporan penelitian (tesis) disusun sebagai berikut :

Urika, 2016

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI INTERNAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bab I Pendahuluan, mengemukakan tentang latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah atau batasan yang dikaji dalam penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, serta manfaat dilakukannya penelitian ini bagi keilmuan dan praktik.

Bab II Landasan Teori, membahas tentang teori-teori, penelitian terdahulu serta hubungan antar variabel yang menjadi permasalahan utama dalam penelitian. Pada bab ini berisi konsep dasar dari kompensasi, komunikasi internal, *work-life balance*, *employee engagement* dan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Bab III Metode Penelitian, bab ini berisi penjabaran mengenai metode penelitian yang digunakan, termasuk definisi operasional variabel serta komponen seperti lokasi penelitian, subjek penelitian, desain penelitian, prosedur dan teknik analisis datanya.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab empat mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang akan menjadi jawaban permasalahan yang diangkat pada penelitian ini.

Bab V Penutup, bab lima berisi simpulan dari hasil penelitian serta rekomendasi yang diberikan oleh peneliti terhadap hasil penelitian.