

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. ALCO DANA MANDIRI**

**SKRIPSI**

**APRIL YANI  
NIM : 18612194**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2022**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. ALCO DANA MANDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**OLEH:**

**APRIL YANI  
NIM : 18612194**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2022**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. ALCO DANA MANDIRI**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA: APRIL YANI

NIM: 18612194

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.  
NIDN. 1021029102/ Lektor

Pembimbing Kedua,



Alfi Hendri, S.E., M.M.  
NIDK 8813900016/ Asisten Ahli

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN. 1002078602 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
PADA PT. ALCO DANA MANDIRI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : APRIL YANI

NIM : 18612194

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Enam Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima


Panitia komisi ujian

Ketua



**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.**  
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris



**Alfi Hendri, S.E., M.M.**  
NIDK. 8813900016/ Asisten Ahli

Anggota ,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**  
NIDN. 1011088902 / Lektor

Tanjungpinang , 16 januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,



Ketua,  
  
**Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : April Yani  
Nim : 18612194  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,26  
Program Studi/Jenjang : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement*  
Pada Pt. Alco Dana Mandiri

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Januari 2023

Penyusun,



**APRIL YANI**  
**NIM. 18612194**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kedua orangtua dan adik-adik saya tercinta yang tidak henti-hentinya menyemangati dan mendoakan saya dalam penyelesaian skripsi ini.
- ❖ Kepada teman dan sahabat saya yang selalu memberi dorongan dan dukungan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tanpa kalian, saya mungkin tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih karena selalu ada untukku.

## HALAMAN MOTTO

“Kalau memulai aja engga berani, gimana mau berharap jadi besar. Engga akan ada seribu langkah tanpa langkah-langkah pertama”.

“Kalau mencoba aja ragu-ragu gimana mau belajar. Mana ada pengalaman tanpa percobaan. Nggak akan ada kisah-kisah perjuangan seseorang kalau dulu dia engga pernah maju”.

“Mau sampai kapan nunda-nunda? Nanti nggak kerasa tiba-tiba sudah tua aja. Sementara, nggak ada yang didapat, selain penyesalan karena terlambat”.

“Pikirkan sebelum memutuskan, karena terkadang yang kamu benci belum tentu buruk dan yang kamu suka belum tentu baik. Hanya karena kamu pernah gagal. Tak berarti kamu takut mencoba. Percayalah, bahagia pasti datang pada mereka yang tak pernah menyerah”.

“Jangan sampai kehilangan warna dalam hidup. Pekat cerahnya itu perlu, hitam dan putih itu tetap warna”.

“Jangan takut bahagia, bahagia itu gratis”

“Sebab lebih baik jadi orang baik, dari pada orang pintar. Karena percuma punya otak kalau engga punya hati”

-jelita-

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, rahmat dan hidayahnya penulis diberikan keberkahan akan ilmu pengetahuan sehingga penulis tetap dapat merasakan segala nikmat yang diberikannya, akhirnya penulis dapat membuat skripsi yang berjudul “ **Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Pada Pt. Alco Dana Mandiri** “ ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan STRATA-1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, Program Studi S1 Manajemen.

Dalam proses penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan atas bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Maka dengan ketulusan hati pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M. HSc. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, arahan, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Alfi Hendri, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis menyelesaikan kegiatan akademik.
9. Untuk Kedua orang tuaku tercinta Papa Eliper Pardede dan Mama Dewita Rohtiarna Haloho yang selalu memberikan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Adik-Adikku Herianto Pardede, Elisabet Pardede, Reynaldi Deva Pardede, dan Si Pudan Reyhan Christian Pardede, yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk sahabat terbaikku sedari kecil Angelina Siringo-Ringo, tempat berbagi keluh kesah, dan memberikan semangat untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk teman-temanku Widya Herlina, Erlina Siringo-Ringo, Roliana Situmeang, Iga Moheri Pandiangan dan yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Untuk teman seperjuangan kuliah saya Herliza Hermawan, Resdari, Sherina, Feri irawan, Vervina, Mawan, Grup Prank yang tidak bisa disebutkan satu persatu dan Geng CSM, yang selalu membantu menyelesaikan skripsi ini, tempat berbagi keluh kesah, dan memberikan semangat untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulisan, akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Tanjungpinang, Januari 2023

Penulis,

**APRIL YANI**  
**NIM. 18612194**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.. .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen .....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	11
2.1.1.3 Prinsip Manajemen .....	13

2.1.1.4 Unsur Manajemen.....	15
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.4 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	22
2.1.4.1 Tipe Karyawan <i>Employee Engagement</i> .....	26
2.1.4.2 Strategi Membangun <i>Employee Engagement</i> .....	27
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Employee</i> <i>Engagement</i> .....	31
2.1.4.4 Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	37
2.2 Kerangka Pemikiran .....	38
2.3 Penelitian Terdahulu .....	39
2.3.1 Jurnal Nasional .....	39
2.3.2 Jurnal Internasional .....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	46
3.2 Jenis Data .....	46
3.2.1 Data Primer .....	47
3.2.2 Data Sekunder.....	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4 Populasi Dan Sampel .....	49
3.4.1 Populasi .....	49
3.4.2 Sampel.....	50
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	51
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	52
3.7 Teknik Analisis Data .....	53
3.7.1 Uji kredibilitas .....	53
3.8 Jadwal Penelitian .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian .....	55
4.1.2 Visi Dan Misi Objek Penelitian .....	55
4.1.2.1 Visi .....	55
4.1.2.2 Misi .....	55
4.1.3 Struktur Organisasi .....	56
4.1.4 Produk Objek Penelitian .....	56
4.1.5 Tugas dan Fungsi.....	57
4.2 Karakteristik Informan .....	59
4.3 Hasil Penelitian .....	59
4.3.1 Reduksi Data .....	60
4.3.2 Keabsahan Data.....	109
4.3.3 Penyajian Data.....	112
4.4 Pembahasan .....	116
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran.....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b><i>CURICULUM VITAE</i></b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Tabel pencapaian Kinerja Individu .....	4
Tabel 3.1	Populasi Penelitian .....	50
Tabel 3.3	Sampel Penelitian.....	51
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel .....	51
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian .....	54
Tabel 4.1	karakteristik Informan.....	63
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Faktor Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Faktor Kepemimpinan .....	71
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Pada Faktor Tim dan Hubungan Kerja .....	85
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Faktor Pelatihan dan Pengembangan karir .....	93
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Faktor Kompensasi ..	98
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Faktor Desain Kerja..	102
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Faktor Kesejahteraan Kerja.....	106
Tabel 4.9	Hasil Penyajian Dengan Menggunakan Triangulasi Sumber	109
Tabel 4.10	Hasil Penyajian Data.....	113

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1	Slip Gaji Karyawan.....	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
<b>Lampiran 1</b>	Pedoman Wawancara
<b>Lampiran 2</b>	Hasil Wawancara
<b>Lampiran 3</b>	Dokumentasi
<b>Lampiran 4</b>	Surat Keterangan Objek Penelitian
<b>Lampiran 5</b>	<i>Plagiarism Checker</i>
<b>Lampiran 6</b>	<i>Curriculum Vitae</i>



## ABSTRAK

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT. ALCO DANA MANDIRI

April yani. 18612194. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
Email: [jelitaapriyani4@gmail.com](mailto:jelitaapriyani4@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada PT. Alco Dana Mandiri.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara terstruktur, dokumen, dan studi pustaka. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 orang, sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 5 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Hasil wawancara akan dilakukan pengolahan data dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan data. Setelah itu akan dianalisis dengan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada PT. Alco Dana Mandiri diperoleh 7 faktor, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, desain kerja, dan kesejahteraan kerja.

Kata Kunci : *Employee engagement, work engagement*

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing 2 : Alfi Hendri, SE.,MM

## **ABSTRACT**

### ***THE ANALYSIS OF THE FACTORS LEADING TO THE ENGAGEMENT WAS BASED ON ALCO INDEPENDENT FUNDING***

April yani. 18612194. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[jelitaapriyani4@gmail.com](mailto:jelitaapriyani4@gmail.com)

*The study was meant to analyze the factors that affected the ceaseengagement during the general engagement.*

*The type of research used in this study is qualitative. The type of data used is primary and secondary data. The methods of data collection used include structured interviews, documents, and library studies. The population in this study numbered 18, while the sample used numbered 5. The sampling technique used is temptingly sampling.*

*The interview results will be a data processing with data reduction techniques, data presentation and a withdrawal of data conclusions. After that it will be analyzed by testing the validity of data using source triangulation techniques.*

*The study showed that factors affecting the expansion of the engagement reached 7 factors, including the environment, leadership, team and relationship, training and career development, compensation, work design, and job welfare.*

*Keywords: ceaseengagement, work engagement*

*Supervisor 1 : Muhammad Rizki, S.Psi. M. HSc*

*Supervisor 2 : Alfi Hendri, SE.,MM*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin penting dan banyak tantangan. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral bagi para perkerja organisasi disemua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya yang diberikan dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Kontribusi tersebut akan maksimal jika setiap SDM memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan.

Keberhasilan perusahaan dalam menjawab tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai *job desk* saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra

seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi. Faktor yang bisa mempengaruhi dan menjadikan perilaku tambahan diluar pekerjaan pokok individu dalam organisasi adalah keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Seorang karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya agar dapat tetap bertahan di perusahaan. Perusahaan akan berusaha memberikan perhatian kepada karyawannya agar karyawan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga karyawan akan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan itu dan memberikan kinerja terbaiknya dalam suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kahn dalam Aulia (2013), menyebutkan *employee engagement* adalah hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan.

*Employee engagement* menjadi topik penting yang baru terdengar dan dibicarakan semenjak awal tahun 2000-an (Bridger, 2015). *Employee engagement* merupakan gagasan penting yang menarik perhatian dan telah banyak dibahas para praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan perusahaan konsultasi. Dalam Taneja (2015) dinyatakan banyak penelitian yang telah dilakukan menemukan hubungan positif antara keterlibatan karyawan dengan hasil kinerja

organisasi adalah retensi karyawan, produktivitas dan profitabilitas. Penemuan ini didukung oleh penelitian Gallup pada tahun 2012 terhadap 192 perusahaan. Ditemukan bahwa perusahaan yang dinilai tinggi dalam keterlibatan karyawan diakui mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi (22%), meningkatnya kepuasan pelanggan (10%), menurunnya pencurian (28%), dan sedikitnya kecelakaan di tempat kerja (48%). Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2018), Sembiring dan Ramadhan (2014) Rantelimbung (2016), Ayub dan Islam (2018), dan Kumar (2019) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika tingkat *employee engagement* tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya, jika *employee engagement* rendah maka kinerja yang dihasilkan juga menurun.

PT. Alco Dana Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan multiguna (spektra) dan pembiayaan sepeda motor (Alco Motor). Dimana perusahaan ini menyediakan jasa kepada masyarakat dalam bentuk pembayaran harga barang secara tunai kepada pemasok (*supplier*). Antara perusahaan pembiayaan dan konsumen harus ada lebih dahulu perjanjian pembiayaan yang sifatnya pemberian kredit. Dalam perjanjian tersebut, perusahaan pembiayaan wajib menyediakan kredit sejumlah uang kepada konsumen sebagai harga barang yang dibelinya dari pemasok, sedangkan pihak konsumen wajib membayar kembali kredit secara angsuran kepada perusahaan pembiayaan tersebut.

Dalam melaksanakan operasionalnya, perusahaan pembiayaan yang sehat memelihara prinsip kehati-hatian perbankan. Maka dari itu pengawasan yang efektif dan terpadu pada perusahaan pembiayaan yang memungkinkan terpantau

dan terawasi kegiatan operasionalnya agar tetap sejalan dengan prinsip kinerja keuangan pada perusahaan. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian peneliti, dengan *branch manager* dan kepala operasional admin (*operational head admin*) PT. Alco Dana Mandiri pada hari selasa, tanggal 28 juni 2022 di PT. Alco Dana Mandiri terdapat beberapa fenomena yang mungkin berkaitan dengan *employee engagement* diperusahaan PT. Alco Dana Mandiri yaitu:

1. Dalam hal hubungan kerja antar tim atau antar karyawan masih didapati adanya hubungan yang kurang baik dibagian divisi marketing dengan rekan kerjanya yaitu divisi admin. Dikarenakan adanya *miss communication* dan perselisihan antara marketing dan admin mempengaruhi target pencapaian kinerja individu karyawan pada PT. Alco Dana Mandiri.

Berikut tabel yang menunjukkan data pencapaian kinerja individu karyawan pada PT. Alco Dana Mandiri :

**Tabel 1.1**  
**Tabel Pencapaian Kinerja Individu**  
**Periode Januari-Mei 2022**

Skala Penilaian : 1 - 100%							
Nama	Posisi	Pencapaian					Variabel
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Penilaian
TB	<i>Marketing</i>	90,00%	86,67%	70,00%	73,33%	43,33%	Target Penjualan
DA	<i>Marketing</i>	73,33%	70,00%	83,33%	100,00%	56,66%	Target Penjualan

Sumber: PT. Alco Dana Mandiri

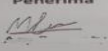

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target penjualan yang diperoleh oleh karyawan PT. Alco Dana Mandiri periode januari sampai dengan mei 2022 rata rata mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh fenomena yang terjadi seperti yang telah dijelaskan oleh narasumber. Akan tetapi pada bulan april target yang dicapai oleh karyawan PT. Alco Dana Mandiri mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya, dan kembali turun pada bulan mei..

2. Mengenai *finansial* yang diberikan perusahaan khususnya kepada *operational head admin* atau kepala operasional admin hanya berupa gaji pokok saja, tidak ada tunjangan jabatan ataupun transportasi.

Dibawah ini merupakan slip gaji karyawan divisi *operational head admin* PT.

Alco Dana Mandiri :

**Gambar 1.1**  
**Slip Gaji Karyawan**  
**PT. Alco Dana Mandiri**

PT. ALCO DANA MANDIRI		SLIP GAJI		Tanggal : 28/08/2022	
Il. Gatot Subroto No.91 Tanjungpinang - 29123				Kode :	
Nama Karyawan : ██████████					
Jabatan : operation head					
NO	KETERANGAN	JUMLAH			
1	Gaji Pokok	Rp 3.100.000			
2	Tj. Jabatan	0			
3	Tj. Konsumsi	Rp 300.000			
4	Tj. Transportasi	0			
5	Tj. Lain-lain	0 (+)			
		<hr/> Rp 3.400.000			
6	Potongan Pph21	0			
7	Iuran BPJS TK	Rp 62.000			
8	Kasbon	0 (+)			
		<hr/> Rp 62.000			
tiga juta tiga ratus tiga puluh delapan ribu rupiah		<b>TOTAL DITERIMA</b>		<b>: Rp 3.338.000</b>	
Penerima		30 Agustus 2022			
		PT. ALCO DANA MANDIRI			
					

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa rincian gaji hanya berupa gaji pokok dan tunjangan konsumsi, sedangkan untuk tunjangan lainnya tidak ada. Seharusnya ada penambahan untuk tunjangan jabatan yang setara dengan

jabatan yang diduduki oleh *operation head*, karena tugas yang dipikul lebih banyak dan tentunya lebih besar pula tanggung jawab nya daripada admin biasa.

3. Permasalahan lainnya yang terjadi yaitu mengenai training. Dimana ada salah seorang divisi pada bagian admin yang sudah melewati masa training yang diberikan yaitu dalam kurun waktu tiga bulan namun belum juga memahami tugasnya dikarenakan metode yang digunakan untuk karyawan lama berupa *off the job training* sedangkan untuk karyawan baru *on the job training-off the job training*.

Karyawan yang merasa memiliki keterikatan dengan organisasinya akan berkomitmen terhadap organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya terhadap perusahaan. Akan tetapi kurang baiknya hubungan kerja antar tim dapat menghambat nilai *employee engagement* yang tinggi yang akan menjadi kendala dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk menganalisis faktor-faktor *employee engagement* yang ada pada PT. Alco Dana Mandiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas dan selain itu penelitian ini juga dilatar belakangi oleh minimnya riset mengenai *employee engagement* dan faktor-faktor nya yang dilakukan dalam lingkungan akademis. Teori *employee engagement* juga masih minim dibahas dalam dunia sumber daya manusia. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Pada PT. Alco Dana Mandiri”**



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang sudah peneliti jelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada PT. Alco Dana Mandiri?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi oleh objek yang akan diteliti. Objek yang diteliti pada penelitian ini PT. ALCO DANA MANDIRI cabang Tanjungpinang.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada PT. Alco Dana Mandiri.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

#### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menerapkan teori-teori serta pengetahuan yang telah didapatkan di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor *employee engagement*.

#### **2. Bagi Akademik**

Penelitian ini dapat menambah referensi dan ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Perusahaan

Berguna sebagai bahan masukan dan dapat mengetahui sejauh mana Penerapan Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan referensi dalam mengetahui masalah yang terjadi dengan cepat sehingga dapat memberikan ide dalam memecahkan masalah tersebut. Dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemimpin PT. Alco Dana Mandiri sebagai masukan dan upaya dalam menerapkan faktor-faktor *employee engagement*.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penyelesaian dalam penelitian ini maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini terdapat gambaran mengenai fenomena yang terperinci mengenai pembahasan dari penelitian ini. Dimana dalam pembahasan bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai landasan teori yang dikemukakan oleh ahli dalam melalui jurnal, buku dan juga referensi pustaka. Pada bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran dari permasalahan yang terjadi, hipotesis ataupun dugaan sementara dan juga penelitian terdahulu.

**BAB III            METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini terdapat penjelasan mengenai metode dalam melakukan penelitian dan teori yang digunakan. Dalam bab ini juga terdapat teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel penelitian.

**BAB IV            HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini terdapat gambaran umum mengenai objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V            PENUTUP**

Dalam bab ini merupakan bagian penutup yang didalamnya terdapat kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* ( bahasa inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Menurut (Hasibuan, 2012) manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan di terima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni (suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Sofjan, 2013) manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Adapun pengertian manajemen menurut persepsi (Rohman, 2016) adalah ;

1. Manajemen dipandang sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya melalui interaksi sumber daya dan pembagian tugas dengan profesional.

2. Manajemen dipandang sebagai upaya-upaya yang dilakukan orang dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses optimasi sumber daya manusia, material dan keuangan.
3. Manajemen dipandang sebagai bentuk koordinasi dan pengintegrasian dari berbagai sumber daya untuk menyelesaikan tujuan-tujuan khusus dan tujuan yang bervariasi (umum).
4. Manajemen dipandang sebagai suatu bentuk kerja yang melengkapi koordinasi sumber daya manusia, tenaga kerja, dan modal untuk menyelesaikan target-target organisasi.

*GR.Terry* (Sulastris, 2012) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari sebuah tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, proses pengarahan dari pemberian fasilitas-fasilitas pada pekerjaan orang-orang yang diorganisasikan di dalam organisasi tersebut.

#### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut (Sofjan, 2013) fungsi manajemen terbagi menjadi 4 fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Merencanakan yaitu, fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan

menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan.

2. Mengorganisasi yaitu, fungsi manajemen yang mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas-tugas itu, siapa harus melapor ke siapa, dan dimana keputusan harus dibuat.
3. Memimpin yaitu fungsi manajemen yang mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim pada saat mereka bekerja, memiliki saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan dengan berbagai cara masalah perilaku karyawan.
4. Mengendalikan, yaitu fungsi manajemen yang mencakup memantau prestasi atlit pelajar aktual, membandingkan aktual dengan standar, dan membuat koreksinya, jika perlu.

Menurut Molan (2012) fungsi manajemen terbagi menjadi 4 fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Merencanakan yaitu, fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan singkatnya adalah mengkoordinasikan sejumlah kegiatan mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi, dan menyusun bagian- bagian rencana untuk mengkoordinasikan sejumlah kegiatan.
2. Mengorganisasi yaitu, fungsi manajemen yang mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana cara

mengelompokkan tugas-tugas itu, siapa harus melapor ke siapa, dan dimana keputusan harus dibuat. Singkatnya menentukan apa yang perlu dilakukan, bagaimana cara melakukan, dan siapa yang harus melakukannya

3. Memimpin yaitu fungsi manajemen yang mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim pada saat mereka bekerja, memiliki saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan dengan berbagai cara masalah perilaku karyawan Singkatnya mengarahkan dan memotivasi seluruh pihak yang terlibat konflik.
4. Mengendalikan, yaitu fungsi manajemen yang mencakup memantau prestasi atlit pelajar aktual, membandingkan aktual dengan standar, dan membuat koreksinya, jika perlu. Singkatnya memantau kegiatan untuk menyakinkan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan seperti yang direncanakan.

Menurut Fayol dalam Safroni (2012), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planing*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut Griffin dalam Safroni (2012). fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

### **2.1.1.3 Prinsip Manajemen**

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012) prinsip manajemen adalah dasar-dasar atau pedoman kerja yang bersifat pokok atau tidakboleh diabaikan oleh setiap manajer atau pimpinan. Adapun prinsip-prinsip manajemen adalah:

1. Pembagian kerja yang berimbang

Dalam membagi-bagikan tugas dan jenis semua kerabat kerja, seorang pemimpin hendaknya bersifat adil yaitu harus sama baik dan memberikan beban kerja yang berimbang, sehingga tidak adanya beban pekerjaan yang berbeda, harus disesuaikan menurut jabatan karyawan tersebut.

2. Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab

Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas setiap kerabat kerja atau pegawai harusnya diberikan wewenang yang sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mempertanggung jawabkan kepada atasannya secara langsung.

3. Disiplin

Disiplin adalah kesedian untuk melakukan kegiatan atau usahanya yang nyata (bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya) berdasarkan rencana, peraturan, waktu (waktu kerja) yang telah ditetapkan.

4. Kesatuan perintah

Setiap pegawai atau kerabat kerja hendaknya hanya menerima satu jenis perintah dari atasan langsung (Pemimpin, kepala seksi dan kepala bagian) bukan beberapa orang yang sama merasa menjadi atasan para pegawai atau kerabat kerja tersebut.

5. Kesatuan arah

Kegiatan hendaknya mempunyai tujuan yang sama dan dipimpin seorang atasan langsung serta didasarkan pada rencana kerja yang sama (satu tujuan).



#### 2.1.1.4 Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan, (2012) Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M), yaitu:

1. Manusia (*Man*)

Dimana aktivitas yang harus dilakukan mencapai tujuan (*planning, organizing, directing* dan *controlling*) tidak akan tercapai tanpa adanya manusia.

2. Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai aktivitas manajemen diperlukan uang, seperti upah atau gaji. Pembelian faktor produksi dan lain sebagainya. Uang harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang ingin dicapai, bila dinilai dengan uang lebih besar dan uang atau biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Bahan-bahan (*Material*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam tingkat teknologi sekarang ini material bukan saja sebagai pembantu bagi mesin dan mesin telah berubah kedudukannya sebagai pembantu manusia.

4. Cara pelaksanaan (*Method*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka manusia dihadapkan pada berbagai alternatif pelaksanaan (metode).

5. Pasar (*Market*)

Tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan instansi industri tidak mungkin tercapai, sebab masalah pokok yang dihadapi oleh instansi industri.

## 6. Mesin (*machine*)

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan, dan pengawasan hanya dapat dilakukan oleh manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan.

### 2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia, untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk *social* yang adaptif dan *transformative* yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dialam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Bukit et al., 2017).

Sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu dan memanfaatkan kesempatan yang ada, serta kemampuan untuk dibekali daya cipta, rasa, karsa, yang memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri (Rahmawati, 2018).

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Dan dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak dan asset besar yang dimiliki organisasi dalam mengelola dan mengkoordinasi jalannya proses kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dan memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Marnis, 2014).

*Dessler* mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kebijakan serta praktik yang dibutuhkan seseorang dalam menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen. Yang meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, atau kompensasi (Almasri, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang hidup karyawan ,pegawai ,buruh, manajer dan tenaga kerja

lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis dari proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Dengan melakukan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, juga mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuan (Rahmawati, 2018). Dari pemaparan tersebut dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dan kebijakan yang berhubungan dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia, peran sumber daya manusia, solusi mengenai permasalahan sumber daya manusia pada kebijakan dan peraturan disuatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Chherrington (Masram, 2017) ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yakni :

1. *Staffing*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting yakni perencanaan, penarikan dan seleksi sumber daya manusia. Dalam proses seleksi departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab utama dalam mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif juga memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

3. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/*reward* dibutuhkan suatu koordinasi yang baik diantara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji. Sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

4. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya. Selain itu juga mampu menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi karyawan baru (Orientasi) maupun yang sudah ada (Pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut dan memperkirakan kebutuhan perusahaan akan

program pelatihan dan pengembangan serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Departemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

5. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja. Departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja juga merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlukan secara baik dan jelas untuk mengetahui keluhan karyawan. Setiap perusahaan baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

6. *Safety & Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi

jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

#### 7. *Personal Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen. Sumber daya manusia adalah penyebab terjadi ketidakhadiran & keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan/ tidak.

#### **2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marbawi (2016) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan- tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

#### **2.1.4 Pengertian *Employee Engagement***

Menurut Anitha (2014) *Employee engagement* secara umum sebagai tingkatan komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Ketika karyawan merasa *engaged*, mereka sadar akan tanggung jawabnya dengan tujuan bisnis dan termotivasi dengan koleganya untuk mencapai tujuan organisasi.



*Robbins* dan *Judge* (2015) menyatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Hal ini sangat membantu perusahaan dalam melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yang dibuat untuk memastikan bahwa karyawan memiliki komitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi yang besar bagi keberhasilan perusahaan, menjadikan pekerjaan sebagai hobby yang menyenangkan dan saat itu juga mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

Menurut *Maarif* dan *Kartika* (2014), mendeskripsikan *engagement* atau keterikatan karyawan merupakan sebuah kesatuan usaha, komitmen, tanggung jawab, pikiran, tenaga dan hati untuk menghasilkan kontribusi optimal dengan sungguh-sungguh dan sadar sebagai wujud keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi secara berkelanjutan. Sedangkan menurut *Robbins* (2012), *employee engagement* adalah sebuah keterlibatan individual pegawai, kepuasan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut *Macey* dan *Schneider* (dalam *Ramadhan* dan *Sembiring*, 2014) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Jika perusahaan menerapkannya dapat dikatakan bahwa karyawan secara psikologi merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

*Sembiring* dan *Ramadhan* (2014) menemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total

pengaruh sebesar 76.6% dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain. Hal ini disebabkan karena *employee engagement* telah menjadi salah satu *issue* dalam kajian manajemen sumber daya manusia, dimana memberikan banyak sekali manfaat bagi perusahaan atau organisasi. Tidak hanya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* juga membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja. Kebijakan dan prosedur organisasi yang sangat baik sangat penting untuk *employee engagement* dan pencapaian tujuan bisnis.

Menurut Noe et al., (2015) *employee engagement* adalah sejauh mana karyawan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka dan kekuatan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka. *Employee engagement* yang tinggi cenderung memungkinkan mereka untuk memenuhi nilai-nilai penting. Konsultan di Gallup menemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang terlibat tinggi memiliki kepuasan pelanggan yang lebih besar, produktivitas, dan profitabilitas.

Karyawan yang kurang memiliki rasa *engaged* akan menunjukkan berbagai perilaku yang kurang produktif dan menghambat usaha tim yang sinergis menuju tujuan organisasi, yang akhirnya akan berdampak ke menurunnya kinerja karyawan di bawah standar diantara karyawan yang lainnya (Koti & Road, 2015). *Employee Engagement* lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja serta pondasi strategik yang bisa mengarah pada tujuan organisasi (Sumadhinata & Murtisari, 2017). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal, karyawan perlu merasa memiliki *engagement*

yang kuat dengan tujuan dan identitas perusahaan itu sendiri (Nazir & Jamid, 2017). Karyawan akan merasa *engaged* ketika mereka menemukan motivasi dan makna pribadi dalam pekerjaan mereka serta mendapatkan dukungan yang positif serta beroperasi dalam lingkungan kerja yang efisien (Pan & Degre, 2015).

Organisasi harus menyadari pentingnya membuat karyawan merasa *engaged* terhadap organisasi serta membuat karyawan menjadi bergairah tentang pekerjaan yang mereka jalankan (Josephine & Virginia, 2013). Kemampuan organisasi untuk mengelola *employee engagement* yang berkaitan erat dengan kemampuan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Mishra & Kumar, 2016). Oleh sebab itu, *employee engagement* merupakan hal yang diperhitungkan sebagai faktor utama dalam mengukur kekuatan sebuah perusahaan atau *company's vigor* (Johanim et al., 2013).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting guna memberikan kontribusi yang signifikan kerja karyawan dan kepada produktifitas perusahaan. Karyawan yang memiliki *engaged* yang tinggi dapat memberikan usaha dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan melebihi dari yang dibayangkan. Karyawan akan merasa kehadiran atau keberadaannya dihargai didalam perusahaan, sehingga dengan usaha terbaiknya akan mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### **2.1.4.1 Tipe Karyawan *Employee Engagement***

Menurut Gallup (2012) dalam penelitiannya memaparkan, bahwa *employee engagement* terbagi menjadi tiga kategori, antara lain:

1. Terikat atau *engaged*

Pada kategori ini, karyawan *engaged* merupakan karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh agar sasaran dan tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang *engaged* akan memaksimalkan perannya pada perusahaan. Karyawan yang *engaged* memiliki keingintahuan yang tinggi pada pekerjaannya dan perusahaannya. Karyawan yang *engaged* akan selalu termotivasi untuk menjadi bagian atas keberhasilan perusahaan melalui kinerjanya. Karyawan yang *engaged* akan menunjukkan perilaku – perilaku positif, seperti antusias dalam bekerja, optimis serta bersemangat, memiliki loyalitas tinggi, termotivasi untuk produktif dalam bekerja, serta memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan meskipun dalam keadaan sulit sekalipun.

2. Tidak terikat atau *not engaged*

Karyawan yang tidak terikat atau *not engaged* cenderung hanya sekedar ingin menyelesaikan pekerjaannya yang ditugaskan saja. Saat bekerja, karyawan tersebut kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih optimal. Karyawan tersebut hanya berorientasi pada pemenuhan tugas dan kewajiban. Karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk terlibat dalam keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang tidak terikat cenderung tidak memiliki ketertarikan dengan perusahaan. Karyawan tersebut tidak memiliki keterikatan secara psikologis baik kepada rekan kerja, pimpinan, serta perusahaan. Sehingga karyawan tersebut dapat meninggalkan perusahaan sewaktu – waktu.

### 3. Melepaskan diri secara aktif atau *actively disengaged*

*Actively disengaged* ialah salah satu kategori *employee engagement* yang perlu dihindari. Kategori karyawan yang melepaskan dirinya secara aktif tergolong kategori karyawan yang dapat mengancam keharmonisan lingkungan kerja di suatu perusahaan. Karyawan tersebut hanya akan merusak karyawan yang terikat. Karyawan tersebut cenderung tidak bahagia di lingkungan kerjanya. Segingga karyawan tersebut akan selalu berusaha untuk memberikan pengaruh *negative* kepada karyawan lainnya.

#### **2.1.4.2 Strategi Membangun *Employee Engagement***

Perusahaan perlu melakukan upaya terbaik untuk mendorong terciptanya *employee engagement*. Menurut Meida Rachmawati (2013), langkah-langkah di bawah ini dapat digunakan untuk mendorong terciptanya *employee engagement*, antara lain adalah :

##### 1. Proses *Recruitment*

*Recruitment* merupakan salah satu strategi untuk mendapatkan calon karyawan yang *engaged*. Oleh karena itu, proses *recruitment* perlu didesign dengan semenarik mungkin. Selain itu, pada saat proses *recruitment*, HR harus memberikan gambaran nyata kepada karyawan mengenai visi dan misi perusahaan, *job description*, kebijakan, nilai – nilai perusahaan, budaya, hingga tujuan perusahaan. Sehingga calon karyawan memahami sasaran – sasaran yang perlu dicapai nantinya saat dinyatakan diterima menjadi bagian dari perusahaan. Proses *recruitment* yang efektif merupakan salah satu kunci perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang *engaged*.

## 2. Peran Pemimpin

Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Selain itu, peran pemimpin juga dibutuhkan perusahaan untuk menciptakan serta meningkatkan *employee engagement*. Dengan demikian, komitmen menjadi salah satu hal yang perlu dimiliki oleh pimpinan.

## 3. Menciptakan Komunikasi Dua Arah

Komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan perlu terjalin dengan baik. atasan maupun bawahan perlu memiliki sikap untuk mau mendengar masukan dan mau diberi masukan. Baik atasan maupun bawahan harus saling menghormati dan menghargai satu sama lain. apabila atasan atau pimpinan bersedia untuk melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, maka bawahan tersebut akan merasa diterima dan dihargai. Sehingga hal tersebut akan menumbuhkan rasa saling memiliki dan saling terikat yang akan mendorong terciptanya *employee engagement*.

## 4. Memberikan Peluang dalam Pengembangan

Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk memiliki kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan tersebut akan merasa dipercaya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan memberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan berupaya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

#### 5. Mencukupi Kebutuhan Karyawan

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan perlu diberikan kemudahan berupa fasilitas – fasilitas penunjang selama bekerja. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan *employee engagement*, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawan, baik berupa materil dan non materil hingga sumber informasi.

#### 6. Memberikan Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan *employee engagement*, karyawan memerlukan pelatihan kerja. Pelatihan kerja tersebut bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan karyawan. Sehingga pimpinan tidak perlu lagi terlibat jauh dalam memandu karyawan tersebut. Apabila karyawan mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tanpa dipandu, maka karyawan tersebut akan merasa dapat memberikan manfaat kepada perusahaan. Sehingga hal tersebut dimungkinkan dapat membuat karyawan bertahan pada perusahaan. Karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari perusahaan.

#### 7. Menciptakan Sistem *Feedback*

Sistem *feedback* merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menelusuri faktor-faktor pendorong *engagement* pada karyawan. Sistem *feedback* digunakan untuk mengelompokkan tingkat dan faktor keterlibatan pada karyawan. Sistem tersebut bermanfaat untuk mengetahui faktor – faktor pendorong yang sulit untuk dicapai. Sehingga pimpinan dapat memutuskan untuk melakukan tindakan terarah, seperti pengembangan. Pengembangan dilakukan sebagai upaya untuk mendorong keterikatan pada karyawan.

#### 8. Memberikan Insentif

Dijelaskan dalam penelitian-penelitian terdahulu, bahwa insentif dapat berpengaruh terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi insentif baik berupa materil maupun non materil. Selain itu, karyawan juga perlu diberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukannya. Sehingga karyawan tersebut tidak segan untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

#### 9. Membangun Budaya Perusahaan Yang Baik dan Kuat

Perusahaan perlu memiliki budaya kerja yang baik dan kuat bagi karyawannya. Budaya kerja yang baik dan kuat akan dapat meningkatkan keterikatan pada karyawan. Selain itu, budaya baik yang dicipatakan perusahaan akan menumbuhkan motivasi serta semangat kerja pada karyawan.

#### 10. Memperhatikan Karyawan *Engaged*

Karyawan yang telah memiliki keterikatan pada perusahaan perlu untuk selalu diperhatikan dan dipertahankan. Perusahaan bahkan perlu memperhatikan halhal di luar pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan akan dapat menekan kemungkinan pengunduran diri karyawan yang telah memiliki keterikatan.

### **2.1.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Faktor-Faktor *Employee Engagement*, menurut Elliott & Corey (2018)

Terdapat 10 elemen dalam *Engagement Bride*.

1. Pertama, terdapat *open and honest communication*, yang merupakan Komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari *employee engagement* karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan



komitmen di semua tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya kepercayaan tinggi, harus memberi ruang bagi perbedaan pendapat, ketidaksetujuan, dan keragaman pendapat. Perusahaan terbaik mengembangkan budaya transparansi lateral di seluruh perusahaan antara rekan dan departemen.

2. Kedua, terdapat *purpose, mission and values* dimana setiap Perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis dan karyawan. *Purpose, mission and values* yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik menginspirasi karyawan, menghubungkan pelanggan dan menciptakan keselarasan. Ketidaksejajaran antara kata dan tindakan tidak autentik, dan bisa menjadi kunci pelepasan.
3. Ketiga, *Leadership*, Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka lebih dari sebelumnya. Para pemimpin dulu dipekerjakan dan dipecat oleh bos mereka. Sekarang, jika mereka kehilangan rasa hormat, mereka dapat ditolak oleh orang-orang yang mereka pimpin. Semua perusahaan dengan *engagement* tertinggi memiliki keterlibatan yang diperjuangkan di tingkat *CEO*.
4. Keempat, *Management*, Kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik. Memperlakukan karyawan sebagai musuh, yang merupakan awal dari banyaknya buku pegangan karyawan dan dokumen kebijakan, merupakan faktor kunci dalam merusak kepercayaan. Mungkin kebohongan terbesar yang kita miliki dalam praktik manajemen adalah mitos bahwa

pekerjaan itu permanen tidak berurusan dengan ini merusak hubungan manajemen. Manajer sangat kuat dan sangat penting bagi mereka untuk bergabung dengan keterlibatan karyawan.

5. Kelima, *job design*, Desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang *employee engagement*. Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karena mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan. Pekerjaan yang dirancang terbaik memiliki pengakuan dan pembelajaran sejak awal. Masalah desain pekerjaan sebenarnya bisa menjadi akar penyebab masalah dengan pengakuan.
6. Keenam, *Learning* Teknologi telah secara mendasar mengubah pembelajaran dengan menyediakan sejumlah besar konten gratis. Belajar adalah investasi pribadi itu harus dimiliki oleh individu, memberi mereka kebebasan untuk belajar di waktu mereka sendiri, dengan kecepatan mereka dan dengan syarat mereka. Agar pembelajaran terjadi, perusahaan harus terlebih dahulu memiliki budaya belajar, menginspirasi, dan mendorong pembelajaran. Desain dan budaya kerja adalah kunci tanpa kebebasan dan tanggung jawab, tidak ada pembelajaran.
7. Ketujuh, *recognition*, Dari uang yang dihabiskan untuk pengakuan karyawan, 87% dihabiskan untuk pengakuan kepemilikan semuanya terbuang sia-sia. Sebagian besar perusahaan melumpuhkan program mereka dengan struktur yang rumit, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan orang untuk hanya mengucapkan terima kasih. Agar efektif, pengakuan harus berkelanjutan, tepat waktu, adil, relevan, dan pribadi. Ini adalah pemikiran yang

diperhitungkan setiap saat; uang dan hadiah adalah hadiah kedua. Manajer dan karyawan perlu pelatihan dan pelatihan untuk dapat sering mengucapkan "terima kasih" dan tanpa rasa takut.

8. Kedelapan, *pay and benefit*, Banyak masalah dengan gaji adalah tentang keadilan. Bayaran jarang bersifat pribadi dan menjadi kurang demikian, yang berarti ketidakadilan terungkap lebih sering dan lebih cepat dari sebelumnya. Uang tunai adalah cara termahal untuk membayar seseorang. Tunjangan yang efektif harus memperkuat uang perusahaan.
9. Kesembilan, *wellbeing*, ruang kerja fisik dan virtual adalah enabler dan penghancur *employee engagement*. Ketika pekerjaan menjadi lebih bervariasi, ruang kerja telah mengambil peran yang lebih penting dan strategis dalam *employee engagement*. Jika ruang kerja kita benar-benar "bekerja," kita perlu mempertimbangkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang berbeda oleh orang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang berbeda. Membangun ruang kerja yang bagus membutuhkan keberanian dan komitmen untuk memperbarui praktik kerja.
10. Kesepuluh, terdapat *workspace*, kesejahteraan membutuhkan pendekatan terpadu yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental agar efektif. Teknologi telah secara fundamental mengubah hubungan antara rumah dan pekerjaan, dan kesalahan kita dalam mengatasi hal itu telah menyebabkan rekor tingkat stres. Bekerja fleksibel dalam kondisi saat ini tidak fleksibel. Mengatasi akar penyebab masalah kesejahteraan akan membutuhkan dukungan penuh dari seluruh organisasi.

Menurut Handoyo dan Setiawan (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* antara lain :

1. *Work Environment* atau lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap *employee engagement*. Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan supportif akan mendorong terciptanya *employee engagement*. Selain itu, fasilitas – fasilitas penunjang juga dapat mendorong terciptanya *employee engagement*. Fasilitas yang mumpuni akan mendukung serta mempermudah karyawan dalam mengoptimalkan kemampuan ketika bekerja.

2. *Leadership* atau kepemimpinan

Pemimpin juga berperan dan menjadi faktor pendorong terciptanya *employee engagement*. Menurut Crim dan Seijts dalam Kusumawati (2017), pemimpin harus memiliki 10c untuk dapat mewujudkan *employee engagement*, yaitu *connect, career, clarity, convey, congratulate, contribute, control, collaborate, creadibility, dan confidence*. *Connect* meliputi hubungan hormat antara pimpinan dengan karyawan. Dalam dimensi ini, pimpinan dituntut untuk memahami kondisi kehidupan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pimpinan juga diharapkan dapat memiliki rasa simpatik kepada karyawan.

*Career* meliputi peran pimpinan dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengeksplorasi kemampuannya. *Clarity* meliputi arahan pimpinan kepada karyawan dalam mengenai sasaran, tujuan, serta strategi yang harus dicapai. Pimpinan juga perlu memastikan, bahwa karyawan memahami tugas dan

tanggung jawabnya dengan detail. *Convey* meliputi peran pimpinan dalam memberi dan menerima *feedback* dari karyawan.

*Congratulate* meliputi peran pimpinan dalam memberikan apresiasi kepada karyawan berupa penghargaan. Selain itu, pimpinan juga perlu memahami karyawan yang berpotensi. Sedangkan peran pimpinan dalam lingkup *contribute* sama halnya dengan *congratulate*. *Control* meliputi kesempatan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk terlibat dalam pencapaian tujuan, prosedur, dan perencanaan. Selain itu, pimpinan juga melibatkan karyawan dalam evaluasi diri. Pimpinan juga melakukan pengawasan kepada karyawan. Dimensi *control* dengan *collaborate* seperti yang disebutkan crim dan seijts memiliki kesamaan ruang lingkup.

*Credibility* meliputi peran pimpinan dalam menggambarkan dengan jelas arahan yang diberikan. Pimpinan juga dituntut untuk dapat mengendalikan diri meskipun dalam keadaan marah. Selain itu, pimpinan juga diharapkan mampu untuk bertanggung jawab pada kesalahan. Yang terakhir yaitu *confident*. *Confident* yaitu wujud dari konsistensi pimpinan. Pimpinan juga dituntut untuk dapat memberikan dorongan kepada karyawan. Selain itu, pimpinan juga diharapkan mampu untuk menjaga keselamatan bersama.

### 3. *Team and Co-worker* atau tim dan hubungan kerja

Tim dan hubungan kerja mencakup jalinan hubungan karyawan dengan rekan kerja lainnya di lingkungan kerja. Dalam ruang lingkup ini, rekan kerja yang dapat memberikan dukungan serta motivasi kepada rekan lainnya akan dapat menciptakan *employee engagement*. Hal tersebut akan dapat menciptakan

kedekatan antara rekan kerja yang satu dengan rekan kerja lainnya. Sehingga karyawan akan merasa berat untuk meninggalkan lingkungan kerja yang membuatnya nyaman.

4. *Training and Career Development* atau Pelatihan dan Pengembangan Karir

Ruang lingkup pelatihan dan pengembangan karir meliputi *reward*, penghargaan, jenjang karir, serta pengembangan diri. Pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menciptakan hubungan baik yang memicu timbulnya *employee engagement*.

5. *Compensation* atau kompensasi

Ruang lingkup kompensasi meliputi kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kewajiban dan tanggung jawabnya selama bekerja. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, serta fasilitas penunjang. Kompensasi juga dapat berupa pengakuan dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya.

6. *Organizational policies, procedures, structure and system* atau kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem

Ruang lingkup kebijakan organisasi meliputi design kerja yang dibuat perusahaan untuk karyawannya. kebijakan organisasi tersebut memuat atau mengatur tentang kebebasan karyawan dalam bekerja. Kebebasan yang dimaksudkan adalah apakah karyawan diizinkan atau diperbolehkan agar selalu mengekspresikan dirinya dalam bekerja.

#### 7. *Workplace well-being* atau kesejahteraan kerja

Ruang lingkup kesejahteraan kerja meliputi keadaan nyaman yang dirasakan oleh karyawan ketika berada pada lingkungan kerja. Selain itu, pengalaman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga tergolong dalam ruang lingkup kesejahteraan kerja. Kesejahteraan kerja meliputi suatu hal yang tidak dapat dilihat secara kasat mata. Akan tetapi, kesejahteraan kerja dapat dirasakan manfaatnya.

##### **2.1.4.4 Dimensi *Employee Engagement***

Menurut Schaufeli dalam Rachmatullah et al, (2015) dimensi *employee engagement* dibagi tiga yaitu adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Vigor*, Merupakan karakter pegawai yang memiliki energi tinggi, memiliki kemauan bekerja, tidak mudah lelah dan mampu menghadapi kesulitan-kesulitan. orang-orang yang memiliki skor rendah pada *Vigor* biasanya merasa malas untuk bekerja, mudah lelah terhadap pekerjaannya, dan juga mudah putus asa setiap kali terdapat masalah dalam pekerjaan yang dilakukannya.
2. *Dedication*, Karakter pegawai yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan pekerjaannya, antusias, menginspirasi dan memiliki kebanggan, serta menyukai tantangan. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, atau merasa tertantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

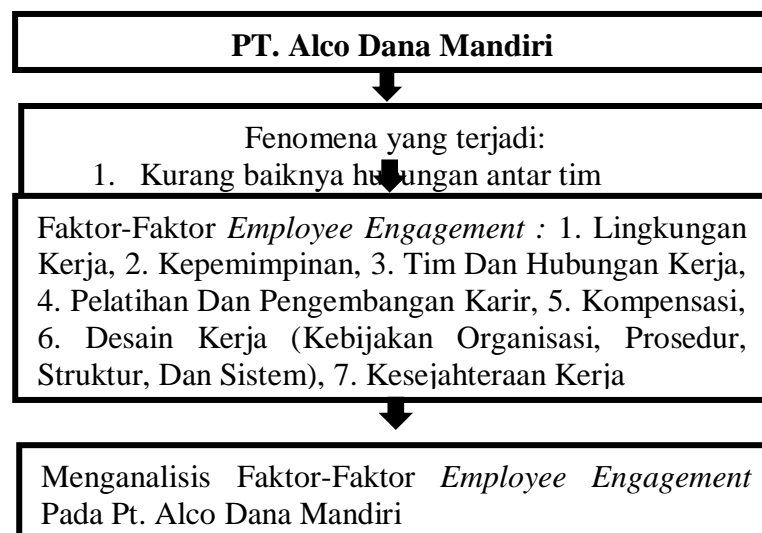
3. *Absorption*, Merupakan karakter pegawai yang menikmati pekerjaannya, berkonsentrasi penuh dalam bekerja dan tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, serta merasa waktu cepat berlalu saat bekerja. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015), kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefenisikan sebagai masalah penting.

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep Yang Disesuaikan Peneliti (2022)



## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian tersebut sebagaimana diterangkan dibawah ini :

### 2.3.1 Jurnal Nasional

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Geovani Suryaningrum, Anita Silvianita (2018). Dengan judul analisis faktor-faktor *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di rumah sakit muhammadiyah bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pembentuk *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Faktor-faktor *employee engagement* pada penelitian ini menggunakan teori Anitha (2014) yang terbagi atas tujuh faktor yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan di tempat kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Responden penelitian berjumlah 80 karyawan keperawatan dan penunjang medik Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dan teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik dalam kategori tinggi. Variabel pendorong dari tingginya tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini menghasilkan

dua faktor baru yaitu Faktor *Supportive Leadership* dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah kesejahteraan di tempat kerja dan Faktor *Organizational Policies* dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah variabel hubungan tim dan rekan kerja.

Penelitian oleh Nova Khoirun Nisa, 2020. *Employee Engagement di Shafira Tour and Travel*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan upaya Shafira Tour and Travel dalam membangun employee engagement dan menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di Shafira Tour and Travel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menggali informasi dari Shafira Tour and Travel adalah dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang didapatkan peneliti di lapangan menggambarkan, bahwa Shafira Tour and Travel mengupayakan dua belas cara dalam membangun employee engagement, yaitu proses recruitment, pelatihan kerja, simulasi dan produk knowledge, peran pimpinan, peran organisasional, menciptakan komunikasi dua arah, peluang pengembangan, melengkapi fasilitas, mencukupi kebutuhan karyawan, membangun budaya yang baik dan kuat, mengadakan outing tahunan, serta memperhatikan karyawan. Upaya yang dilakukan Shafira Tour and Travel tergolong kompleks sehingga dapat memenuhi value serta harapan karyawan. Upaya yang dilakukan Shafira Tour and Travel tersebut menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement.

Penelitian “analisis faktor – faktor penentu employee engagement di PT. ABC Bandung”. Penelitian ini ditulis oleh Ni Putu Irma Mei Lina dan Anita Silvianita. Penelitian ini dilakukan di PT. ABC Bandung. Terdapat indikasi bahwa adanya tingkat employee engagement yang tinggi pada karyawan PT. ABC Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor- faktor penentu employee engagement karyawan di PT. ABC Bandung. Faktor-faktor employee engagement pada penelitian ini merujuk pada hasil penelitian yang dikemukakan oleh Anitha (2014) dengan landasan teori dari Elliott dan Corey (2018:13). Pada penelitian Anitha (2014) terdapat tujuh faktor yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan di tempat kerja. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analisis faktor. Responden penelitian berjumlah 83 karyawan di PT. ABC Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dan teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan tingkat employee engagement pada karyawan di PT. ABC Bandung sebesar 71,05%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat employee engagement di PT. ABC Bandung dalam kategori tinggi. Penelitian ini menghasilkan satu faktor baru yaitu Faktor Keterlibatan Karyawan dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah lingkungan kerja.

Dalam penelitian Muhammad Eko Abrian Kusuma, Sarif Hasyim, Meiliana Afifah yang berjudul “ analisis *Employee engagement* pada divisi HR & GA Airkon Pratama” Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam sebuah

organisasi. Salah satu cara untuk mempertahankan pegawai dalam sebuah organisasi adalah dengan pendekatan *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya-upaya yang mendorong *employee engagement* di PT Airkon Pratama karena berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada divisi HR & GA PT Airkon Pratama diketahui bahwa hasilnya adalah engage. Terdapat tujuh faktor *employee engagement* yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan & pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang diperoleh dari wawancara, observasi, survey, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya-upaya yang mendorong *employee engagement* pada divisi HR&GA PT Airkon Pratama sudah sesuai dengan memenuhi ketujuh faktor-faktor dari *employee engagement*.

### **2.3.2 Jurnal Internasional**

1. Guest (2014) *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* dengan judul *Employee engagement: a sceptical analysis*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau perdebatan dan bukti tentang keterlibatan karyawan untuk menilai prospeknya menjadi bagian utama dari aktivitas manajemen dalam jangka panjang. Ini menetapkan agenda kebijakan dan praktik yang akan dirancang untuk dapat meningkatkan peluang keberlanjutannya. Desain/metodologi/pendekatan—Makalah ini didasarkan pada tinjauan literatur penelitian dan analitik. Ini menguraikan asal-usul, alasan pertumbuhan popularitas, bentuk utama dan bukti tentang anteseden dan dampak keterlibatan karyawan. Ini menarik

perbedaan antara keterlibatan kerja dan keterlibatan organisasi. Untuk yang pertama menguraikan agenda penelitian; untuk yang terakhir, ini menyajikan kritik yang luas dan agenda untuk mengatasi masalah yang diangkat. Temuan Sebuah perbedaan disorot antara keterlibatan kerja dengan perhatiannya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keterlibatan organisasi dengan fokusnya pada kinerja organisasi. Terlihat bahwa kedua pendekatan ini beroperasi di "dunia yang berbeda" dan ini mencerminkan pengabaian pendekatan berbasis bukti untuk manajemen karyawan karena keterlibatan kerja memiliki basis bukti yang jauh lebih kuat. Keterbatasan/implikasi penelitian – Sebagai tinjauan dan analisis, makalah ini mau tidak mau selektif dan dibatasi oleh batasan ruang. Namun, ia berpendapat bahwa sementara keterlibatan kerja sekarang mapan di antara komunitas akademik sebagai konstruksi yang valid dan berguna, hal yang sama tidak dapat dikatakan untuk keterlibatan organisasi yang tidak memiliki definisi yang jelas, pengukuran, bukti berkualitas tinggi dan implikasi kebijakan yang jelas. Oleh karena itu, makalah ini menetapkan agenda kebijakan dan menguraikan bagaimana beberapa kekurangan dapat diatasi. Implikasi praktis – Makalah ini menyoroti perlunya “strategi keterlibatan” yang layak dan terintegrasi jika keterlibatan organisasi ingin berkembang di masa depan dan menetapkan elemen inti dari pendekatan semacam itu. Orisinalitas/nilai – Makalah ini menyoroti perbedaan antara dua “dunia keterlibatan” yang terpisah dari kerja dan keterlibatan organisasi dan juga menyoroti tujuan inti mereka yang berbeda. Masalah dengan

keterlibatan organisasi dianalisis dan agenda baru untuk meningkatkan prospek dampaknya diuraikan.

2. Vorina et al., (2017) dengan judul penelitian *an analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement* jurnal ini mengkaji hubungan antara karyawan keterlibatan dan kepuasan kerja. Orang menghabiskan sebagian besar waktunya dipekerjaan, dan motivasi mereka dianggap sebagai faktor penting untuk kinerja pekerjaan. Karyawan yang antusias, yang memfokuskan upaya mereka pada mencapai tujuan perusahaan mereka adalah keunggulan kompetitif utama dalam dunia modern. Pengaruh keterlibatan karyawan pada bisnis kinerja telah dipelajari oleh berbagai ahli. Mereka menemukan kesimpulan serupa: “semakin antusias para pekerja, semakin baik” hasil operasi yang mereka capai untuk perusahaan”. Sampel sesekali dari 594 responden yang bekerja di sektor publik dan non-publik sektor di Slovenia digunakan untuk tujuan penelitian ini. Tujuan utama. penelitian ini adalah untuk menentukan apakah (dan bagaimana) karyawan keterlibatan mempengaruhi kepuasan kerja. Sebuah survei tertulis dilakukan dari 4 Januari 2016 hingga 14 Maret 2016. IBM SPSS 20 digunakan untuk Analisis statistik. Hasilnya mengkonfirmasi bahwa hubungan antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja positif dan secara statistik signifikan (tingkat signifikansi 5%), berdasarkan regresi linier  $F(1,583) = 296,14$ , nilai  $p = 0,000$ , R-kuadrat = 0,337. Hasilnya juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik

antara karyawan keterlibatan dan jenis kelamin dan tidak ada signifikan secara statistik perbedaan antara kepuasan kerja dan jenis kelamin.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang sudah dijelaskan sebelumnya, jenis penelitian yang tepat dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data penelitian secara mendalam, yakni data yang sebenarnya dan mengandung suatu makna. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, aktivitas *social* (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang merupakan penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Peneliti juga harus mampu mengetahui masalah-masalah yang terjadi pada objek penelitian yang berlangsung pada waktu tertentu kemudian menggambarkan kejadian-kejadian, kendala dan data yang didapat dari hasil pengamatan dan penelitian lapangan Nugrahani, (2014). Adapun variable dalam penelitian ini adalah mengenai Analisis Faktor- faktor *Employee Engagement* pada PT. Alco Dana Mandiri

#### **3.2 Jenis Data**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder.



### **3.2.1 Data Primer**

Data primer, merupakan data yang peneliti kumpulkan secara langsung oleh peneliti, seperti wawancara langsung. Yakni dengan menggunakan pedoman wawancara seperti daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data primer juga merupakan data original yang didapatkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah peneliti (Sugiyono, 2015).

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder, merupakan data yang peneliti peroleh melalui alat atau *instrument* penelitian, namun juga dapat diperoleh dari hasil penelitian orang lain atau dari pusat data, dokumen ataupun data mengenai struktur organisasi, sejarah berdirinya perusahaan dan sebagainya (Sugiyono, 2015). Data sekunder ini yaitu data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas kantor serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Data merupakan hal penting dalam sebuah penelitian, sebab dapat memudahkan peneliti dalam memecahkan permasalahan penelitian dan mendapatkan hasil penelitian secara akurat. Dalam pengumpulan data kualitatif dapat dilakukan sesuai kondisi yang alamiah (*natural setting*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan tehnik triangulasi yakni menggabungkan

keseluruhan tehnik (Sugiyono,2016). Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah metode untuk menyaring informasi atau data melalui interaksi lisan. Wawancara juga merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan atau memberi informasi dan narasumber sebagai pemberi informasi. Data yang di gali adalah mengenai analisis faktor-faktor *employee engagement* pada PT. Alco Dana Mandiri. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tetrstruktur/ menggunakan pedoman saat wawancara. Wawancara jenis ini paling kaku. Wawancara ini meliputi dari serangkaian pertanyaann yang telah disiapkan dan dinyatakan menurut urutan yang telah disiapkan.

#### 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dalam menggunakan metode dokumentasi biasanya peneliti harus membuat instrument dokumentasi yang berisi mengenai variabel-variabel pada penelitian.

Teknik pengumpulan data dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Kelebihan menggunakan tehnik dokumentasi adalah dapat menghemat biaya penelitian karna biaya *relative* murah, hemat waktu dan tenaga serta lebih efesien. Data-data yang dikumpulkan

dengan tehnik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder (Hardani et al., 2015).

### 3. Studi pustaka

Studi Kepustakaan adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain (Sugiyono, 2015). Studi pustaka berkaitan dengan permasalahan dan lingkup penelitian, nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada sosial yang diteliti. Didalam metode studi pustaka ini, peneliti mencari data melalui referensi-referensi, jurnal, dan artikel yang ada di internet.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, dan segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, dapat juga dikatakan sensus, namun jika sebagian saja disebut sampel (Sugiyono, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alco Dana Mandiri yaitu berjumlah 18 orang dengan rincian yang terdapat dalam tabel 3.1 berikut :

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

No	Struktur Organisasi	Sampel
1.	<i>Branch Manager</i>	1
2.	<i>Supervisor MKT</i>	1
3.	<i>Supervisor LC</i>	1
4.	<i>Operation Head</i>	1
5.	<i>Administration</i>	3
6.	<i>Marketing</i>	3
7.	<i>Staff LC</i>	5
8.	<i>Surveyor</i>	2
9.	<i>Office boy</i>	1
<b>Total</b>		<b>18</b>

Sumber : PT. Alco Dana Mandiri (2022)

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel (Arikunto, 2013)

Menurut (Sugiyono, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Pada penelitian ini menggunakan tehnik pemilihan *non-probability sampling* yang merupakan *purposive sampling* yang berarti pemilihan informan sesuai kebutuhan dan kriteria yang dibutuhkan pada penelitian. Kriteria yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu:

1. Karyawan yang bekerja pada PT. Alco Dana Mandiri di Tanjungpinang.

2. Merupakan informan yang mengetahui permasalahan yang terjadi.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 5 orang termasuk *branch manager* sebagai *key informan* dan 4 karyawan umum sebagai informan biasa.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel**

No	Karyawan	Sampel
1	<i>Branch Manager</i>	1
2	<i>Operation head</i>	1
3	NSC	1
4	TB	1
5	SR	1
<b>Total</b>		<b>5</b>

Sumber : PT. Alco Dana Mandiri (2022)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Faktor-faktor
<i>Employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> secara umum sebagai tingkatan komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. ( Anita, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kepemimpinan</li> <li>3. Tim dan hubungan kerja</li> <li>4. Training dan pengembangan karir</li> <li>5. Kompensasi</li> <li>6. Design kerja</li> <li>7. Kesejahteraan kerja</li> </ol> ( Elliot & Corey, 2018)

Sumber : Data Sekunder Yang Diolah (2022)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah bagian yang paling penting dalam penelitian, karena dalam tahap ini data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti

menggunakan tiga tahapan menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2015) yaitu :

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data dapat memberikan gambaran bagaimana Analisis Faktor-faktor *employee engagement* yang ada pada PT. Alco Dana Mandiri.

2. Penyajian Data

Dalam penyajian data peneliti membuat uraian singkat, keterkaitan dan hubungan antar jenis. Setelah tahap reduksi data, tahap selanjutnya adalah penyajian data. *Miles dan Huberman* mengemukakan bahwa, dalam penelitian kualitatif akan berbentuk teks dan bersifat naratif. Penyajian data juga dapat dijadikan kumpulan informasi yang tersusun sehingga dapat memberikan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan pada data dan informasi yang sudah dikumpulkan juga direduksi. Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam analisa data dan informasi yang didapatkan dari wawancara maupun observasi dan dokumentasi. Dengan demikian data yang dihasilkan dapat benar-benar maksimal dan penelitian juga dapat dikatakan sempurna. Dalam penelitian ini, peneliti akan menarik

kesimpulan dari hasil penelitian yang akan dilakukan di lapangan, yakni mengenai Analisis faktor-faktor *Employee engagement* pada PT. Alco Dana Mandiri di Tanjungpinang.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses memahami dan menyusun secara mendalam mengenai data dan informasi yang sudah dikumpulkan, dipilah, dan disimpulkan. Data yang didapatkan dari wawancara, dan dokumentasi perlu dianalisis kembali keakuratan dan kebenarannya. Dengan cara mengelompokan, menjabarkan kedalam bagian-bagian, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang penting sesuai dengan yang ingin dipelajari dan dibutuhkan, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2015), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji *transferability*, uji *depenability*, dan uji *komfirmability*. Berdasarkan empat jenis uji keabsahan data menurut sugiyono, dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas.

#### **3.7.1 Uji Kredibilitas**

Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dimana teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan kebsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data yang bersangkutan. Dengan triangulasi, peneliti dapat menarik kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu sudut pandang, sehingga kebenaran data lebih bisa diterima.pada teknik triangulasi peneliti

menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

### 3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2022 dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan Tahun 2021/2022	Bulan									
		5	6	7	8	9	10	11	12	1	
1	Pengajuan Judul	■									
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■					
3	Seminar Usulan Penelitian					■					
4	Bimbingan Skripsi					■	■	■	■		
5	Sidang Skripsi										■

Sumber : Data Yang Diolah (2022)



## DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Manajemen sumberdaya manusia*, 19.
- Endang, L. A., Astuti, S., & Prasetya, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 37, Issue 2).
- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 173.
- Farida Nugrahani. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. In *Buku Materi Pembelajaran*(Vol.1,Nomor1). <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%Pembelajaran>
- Geovani Suryaningrum, A., Faktor-Faktor, A., & Silvianita, A. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EMPLOYEE ENGAGEMENT TENAGA KEPERAWATAN DAN PENUNJANG MEDIK DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BANDUNG. In *SOSIOHUMANITAS* (Vol. 1).
- Guest, D. (2014). Employee engagement: a sceptical analysis. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(2), 141–156.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2015). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Pustaka Ilmu* (Nomor March).
- Hasnaputri, G., & Silvianita, A. (n.d.). *Analysis of Employee Engagement Factors in PT XYZ Production Employees*.
- Isnani Puspawati, U., & Manajemen, J. (2016). ANALISIS TENTANG EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN JASA (STUDI PADA KARYAWAN PATRA JASA CONVENTION HOTEL SEMARANG). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 5(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Kurnia, S., Kartika, L., Manajemen, D., Ekonomi, F., Manajemen, D., & Pertanian Bogor, I. (2017). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA BANK MANDIRI REGION V JAKARTA* 3. 5(2).
- Kusumawati, Rizqi.A.(2017).Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma-III Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.Jurnal Maksipreneur, Volume 6, No. 2, Tahun 2017 Bulan Juni. [https://www.researchgate.net/publication/322996170\\_Pengaruh\\_Employee\\_kultas\\_Ekonomi\\_Universitas\\_Islam\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/322996170_Pengaruh_Employee_kultas_Ekonomi_Universitas_Islam_Indonesia)

- Marnis, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teddy chandra (ed.); Cetakan pe). Zifatama publisher.
- Nugrahani, F. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. In *Buku Materi Pembelajaran*(Vol.1,Nomor1). <http://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%20Pembelajaran>
- Nurapiah. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif* (Nursapia Harahap (ed.)). Walashri Publishing.
- Putri Amelia, R., & Lukito, H. (2020). *PERAN MEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION*.
- Ridho Haqqy, H., & Irma Susanty, A. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU EMPLOYEE ENGAGEMENT Di PT INTI BANDUNG (JAWA BARAT) ANALYSIS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT DETERMINING FACTORS IN MILLENEALS GENERATION IN PT INTI BANDUNG (JAWA BARAT)*.
- Rohman. (2019). Dasar Dasar Manajemen (I. Media (ed.); Cetakan 1.). CV.Cita Intrans Selaras. <https://doi.org/10.31227/osf.i>
- Studi Manajemen, P., & Putra Bangsa Kebumen, S. (2018). *Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen Much. Riyadus Solichin*. 6(2).
- Sugiyono. (2015). Bab III METODE PENELITIAN Jenis. *Hilos Tensados, 1*, 1–476.
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M., (2017). *An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement*. Volume 55, No. 2 ISSN :243-262 Tahun 2017. [https://www.researchgate.net/publication/318656620\\_An\\_Analysis\\_of\\_the\\_Relationship\\_Between\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Employee\\_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/318656620_An_Analysis_of_the_Relationship_Between_Job_Satisfaction_and_Employee_Engagement)
- Wicaksono, Y. S. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)*.

## CURICULUM VITAE



Nama : April Yani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Lahir : Duri, Riau

Tanggal Lahir : 05 April 1999

Status : Belum Menikah

Agama : Kristen Protestan

Email : Jelitaapriyani4@gmail.com

Alamat : Jl. Salam 2

Pekerjaan : Staf Indo Cemerlang

Pendidikan : - SD Negeri 032 Mandau  
- SMP Negeri 16 Mandau  
- SMA Negeri 03 Mandau  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang