

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)

Hammam Ridho Haqy¹, Ade Irma Susanty²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
hammamridqy@gmail.com¹, adeirma@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Employee engagement merupakan wujud loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT INTI Bandung. Terdapat indikasi bahwa adanya tingkat *employee engagement* yang tinggi pada generasi milleneals. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penentu *employee engagement* generasi milleneals di PT INTI Bandung. Faktor-faktor *employee engagement* pada penelitian ini menggunakan teori Sirota & Louis (2011) yang terbagi atas 4 faktor yang terdiri dari *Leadership* (Kepemimpinan), *Achievement* (Pencapaian dari pencapaian kerja), *Camaraderie* (Hubungan Kekerabatan), dan *Equity* (Keadilan). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Responden penelitian berjumlah 100 karyawan generasi milleneals PT INTI Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel (probabilitas) dan teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* generasi milleneals dalam kategori tinggi. Variabel pendorong dari tingginya tingkat *employee engagement* generasi milleneals di PT INTI Bandung adalah memberikan kenyamanan dan keamanan. Penelitian ini menghasilkan satu faktor baru yaitu Faktor *Employee Engagement* dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah faktor *Equity* (Keadilan).

Kata kunci: Analisis Faktor, Employee Engagement, Generasi Milleneals.

Abstract

Employee engagement is a form of employee loyalty to the company. This research was conducted at PT INTI Bandung. There is an indication that there is a high level of employee engagement in milleneals. This study aims to determine the determinants of employee engagement generation milleneals in PT INTI Bandung. The employee engagement factors of this research use the theory of Sirota & Louis (2011) which is divided into 4 factors consisting of *Leadership*, *Achievement*, *Camaraderie* (Relationship of Kinship), and *Equity* (Justice). The type of this research is descriptive quantitative research. Research respondents numbered 100 employees milleneals PT INTI Bandung with sampling using random sampling technique (non probability) with saturated sampling and analysis technique using factor analysis method with the help of SPSS Version 24. The results showed that employee engagement level milleneals generation in high category. The driving variable of the high level of employee engagement generation milleneals in PT INTI Bandung is giving comfort and safety. This research produces one new factor that is *Employee Engagement* Factor with the biggest contribution variable is *Equity* factor (Justice).

Keywords: Factor Analysis, Employee Engagement, Milleneals Generation.

PENDAHULUAN

Generasi Millennial adalah terminologi generasi yang banyak diperbincangkan oleh banyak kalangan masyarakat saat ini, diberbagai bidang, apa generasi millennial itu dan siapa yang termasuk ke dalam generasi millennial tersebut. Millennials dapat diartikan sebagai kelompok (cohort) setelah Generasi X. Peneliti bidang sosial mengkategorikan yaitu generasi yang lahir pada tahun 1980 sampai dengan tahun 2000 sebagai generasi millennial. Jadi dengan kata lain generasi millennial merupakan generasi muda saat ini yang berusia 15 – 34 tahun.

Di Indonesia studi dan kajian tentang generasi millennial belum banyak dilakukan, padahal secara jumlah populasi penduduk Indonesia yang berusia antara 15-34 tahun saat ini sangat besar, 34,45% (Pew Research Center

:2011:24). Tahun 2010 memang ada sebuah majalah bisnis yang tajuk utamanya membahas generasi millennial, tetapi *coverage* liputannya masih sebatas kaitannya generasi millennial dengan dunia pemasaran, belum masuk secara substansi ke ruang lingkup kehidupan mereka secara menyeluruh.

Perusahaan memerlukan adanya cara untuk mengelola karyawan agar dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan yang kurang dalam pengelolaan karyawan dengan baik menimbulkan ketidakpuasan dari karyawan dan dapat berdampak pada perpindahan karyawan. *Turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan atau keluar dari perusahaan serta masuk ke dalam sebuah perusahaan baru. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat digunakan sebagai indikasi bahwa adanya masalah di dalam perusahaan namun mempertahankan tingkat perputaran sampai titik nol tidak dapat di terima karena dapat mengindikasikan permasalahan di dalam perusahaan tersebut.

Tingkat *turnover* yang tinggi serta didominasi oleh generasi millineals memberikan dampak bagi perusahaan. Salah satu dampak yang ditimbulkan pada PT INTI menurut Bapak Kastaman selaku HRD mengatakan bahwa adanya biaya meliputi proses rekrutasi, biaya untuk pelatihan karyawan baru, waktu yang harus diluangkan. Dampak lain yang di timbulkan yaitu karyawan merasa malas bekerja, kemudian adanya absensi, pelanggaran tata tertib, protes pada atasan yang tinggi dapat merugikan perusahaan tersebut. Hal ini mengganggu efektifitas kerja departemen, mengingat tingkat pencapaian yang diharapkan dapat menjadikan PT INTI sebagai perusahaan teknologi raksasa.

Tabel 1 Tingkat Turnover Generasi Milleneals PT INTI Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan akhir tahun	Turnover Rate
2015	552	40	30	542	1,83 %
2016	542	30	20	532	1,86 %
2017	532	20	10	522	2,00 %

Sumber : PT INTI Bandung

Lanjutan pada *turnover* generasi non millenials berikutini menunjukkan jumlah perbandingan karyawan generasi millenials yang dijelaskan pada table

Tabel 2 Jumlah Karyawan Generasi Milleneals PT INTI Bandung Tahun 2017

Divisi	Karyawan Gen Millineals	Karyawan Non Gen Millenials	Jumlah Karyawan
Finance	104	52	156
Business	244	122	366
Total	348	174	522

Sumber: data olahan penulis dari PT INTI Bandung

Dari table diatas dapat diketahui bahwa tingkat turnover karyawan generasi millineals rata-ratasebesar 20% selama periode tahun 2015 sampai dengan 2017. Dalam wawancara tanggal 10 Februari 2017, Bapak Kastaman selaku HRD menyatakan bahwa *standart* angka *turnover* yang ideal untuk PT INTI Bandung dibawah 20 %. Sementara Hasibuan

(2013:52), mengatakan karyawan dengan *turnover* diatas 15% merupakan masuk ke dalam kategori tinggi. Pendapat serupa dikemukakan oleh Branham (2012:12), besarnya *turnover* dalam suatu organisasi diatas 20% maka *turnover* dalam organisasi tersebut dapat dikategorikan tinggi

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

1. Definisi Employee Engagement

Terdapat beberapa definisi mengenai engagement, keterikatan sebagai sikap positif terhadap perusahaan (*Institute of employment studies dalam Schieman, 2011:208*) yakni suatu sikap positif terhadap perusahaan merupakan suatu tindakan dari seorang karyawan. Sedangkan menurut (*Schieman, 2018:208*) keterikatan adalah pernyataan komitmen emosional dan intelektual terhadap perusahaan atau kelompok yang menghasilkan perilaku yang akan memenuhi janji-janji perusahaan kepada pelanggan. Pemenuhan janji-janji perusahaan kepada pelanggan dilakukan oleh sejumlah karyawan yang mampu berkomitmen untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Sikap positif karyawan berupa komitmen merupakan suatu wujud dari *employee engagement* ..

2. Dimensi Employee Engagement

Untuk mengukur tingkat *employee engagement*, Sirota and Louis melihat dua aspek sebagai faktor-faktor keterikatan karyawan yang dapat memengaruhi kinerja, yakni apa yang diinginkan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya (*achievement, camaraderie, dan equity*), serta aspek *leadership* yang dilakukan pemimpin dalam perusahaan.

Generasi Millenials

1. Definisi Generasi Millenials

Generasi Millenials yang lebih dikenal dengan berbagai nama lain seperti *Millennial Generation, Echo Boomers, New Boomers, GlobalGenerations* adalah generasi yang lahir pada periode tahun 1977-2002 dengan rentang usia 22-39 tahun. Generasi millenials lahir ditengah kemajuan teknologi informasi yang sangat cepat, sehingga generasi ini memiliki karakter yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya lebih dikenal dengan Generasi Me atau Gen Y. Shiffman & Kanuk (2014:245) mengungkapkan mereka yang lahir antara tahun 1977-1994 termasuk dalam Generasi millenials.

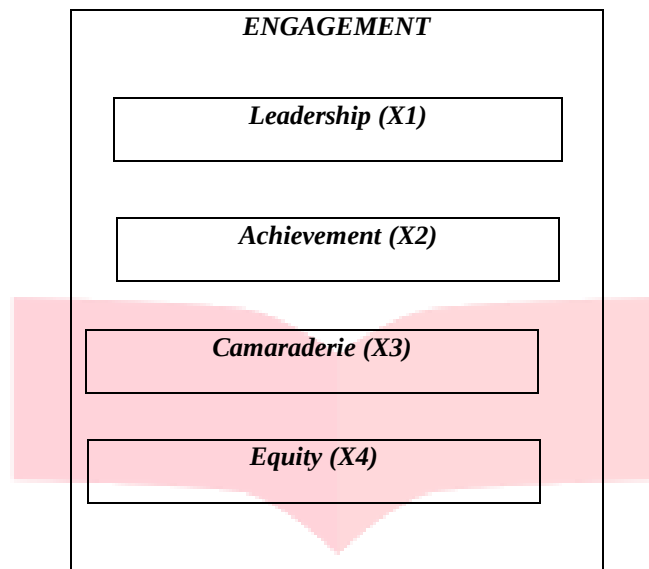
2. Karakteristik Generasi Millenias

Menurut Herber (2011:20) mengatakan dalam penelitiannya mengenai perbedaan kepribadian antara generasi X dan Generasi millenials sebagai berikut :

1. Tidak sabar, tidak mau rugi, banyak menuntut. Generasi ini terbiasa dengan hal-hal instan, dan cenderung tidak sabar serta kurang menghargai proses.
2. Percaya diri dan optimism.
3. Sangat bergantung dengan tim pada organisasi atau perusahaan.
4. Menyukai segala inovasi.
5. Memiliki semangat yang tinggi.
6. Selalu bertanya, mereka memiliki keingintahuan yang besar dan menerima informasi dengan jelas, ringkas dan transparan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah “Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat”.

METODE PENELITIAN

Karakteristik penelitian ini digambarkan dalam Tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik penelitian

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Berdasarkan metode	Kuantitatif
2	Berdasarkan tujuan	Deskriptif dan verifikatif
3	Berdasarkan tipe penyelidikan	Kausal
4	Berdasarkan keterlibatan peneliti	Tidak mengintervensi data
5	Berdasarkan unit analisis	Individu
6	Berdasarkan waktu pelaksanaan	Cross section

Sumber : Data Olahan Peneliti

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Faktor *leadership* secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata yang diperoleh faktor ini adalah 64,38%. Dari delapan pernyataan yang memperoleh nilai paling tinggi yaitu generasi millenials dapat menjalankan strategi perusahaan dengan nilai 82,40%. Sedangkan pernyataan yang

memiliki nilai paling rendah adalah atasan dan bawahan saling memberikan dukungan dengan nilai 48,80%. Dapat dikatakan bahwa respon karyawan terhadap faktor *leadership* yang ada di perusahaan cukup baik.

Faktor *achievement* secara keseluruhan berada dalam kategori baik, hal tersebut dapat dibuktikan dengan rata-rata yang diperoleh dengan nilai 71,11%. Dari sembilan pernyataan yang memperoleh nilai paling tinggi yaitu generasi millenials bangga terhadap perusahaan nya dengan nilai 93,60%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu generasi millenials menganggap pekerjaan penting dengan nilai 51,60%. Dapat dikatakan bahwa respon karyawan terhadap faktor *achievement* yang ada di perusahaan baik.

Faktor *camaraderie* secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata yaitu 61%. Dari lima pernyataan yang memperoleh nilai paling tinggi adalah generasi millenials bekerja sama dalam unit kerja dengan nilai 69%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah manajer/atasan menciptakan hubungan baik dengan bawahan nya dengan nilai 46,60%. Dapat dikatakan bahwa respon karyawan terhadap faktor *camaraderie* diperusahaan cukup baik.

Faktor *equity* secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik, hal tersebut dapat dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata yaitu 63%. Dari sepuluh pernyataan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah perbedaan agama tidak menyebabkan perbedaan perilaku antar generasi millenials dengan nilai 61,40%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah generasi millenials sulit mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan dirinyadengan nilai 46,40%. Dapat dikatakan bahwa respon karyawan terhadap faktor *equity* diperusahaan cukup baik.

Pembahasan Analisis Faktor

Tabel 4 KMO and Bartlett's

KMO and Bartlett's Test		
<i>Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.720
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	229.514
	df	6
	Sig.	.000

Sumber : Data Olahan Penulis SPSS 24

Tabel 5 Anti Image Matrics

No.	Variabel	Angka MSA
1.	Leadership	0,762
2.	Achievement	0,782
3.	Camaraderie	0,749
4.	Equity	0,649

Sumber : Data Olahan Penulis SPSS 24

Berdasarkan hasil pengolahan data KMO dan *Barlett's Test* maka dapat diketahui bahwa nilai KMO yang dihasilkan pada penelitian ini sebesar 0,720, angka tersebut menunjukkan bahwa angka tersebut memenuhi kriteria yaitu lebih besar dari 0,5 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,5 yaitu sebesar 0,000. Dari nilai-nilai tersebut berarti bahwa variabel dan sampel pada penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis faktor. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data *Anti Image Matrics* dapat dilihat bahwa nilai MSA atau angka diagonal pada Anti Image Matrics lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap faktor yang digunakan dalam penelitian ini dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

Setelah faktor-faktor tersebut diseleksi, selanjutnya yaitu di ekstraksi sehingga membentuk komponen baru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 4 faktor awal memunculkan satu komponen baru dari analisis faktor. Komponen tersebut diberi nama *Supportive Leadership*. Karena sifatnya subjektif, maka hasil bisa berbeda jika interpretasi dilakukan oleh orang lain. Faktor baru yang terbentuk dapat digunakan sebagai variabel baru yang menggantikan variabel-variabel asli dilihat dari *factor loading* tertinggi. Dibawah ini adalah pembahasan mengenai setiap faktor terbentuk.

1. *Supportive Leadership*

Faktor baru yang diberi nama *Supportive Leadership* ini terdiri dari 4 item didalamnya, yaitu *leadership*, *achievement*, *camaraderie* and *equity*.

Faktor *equity* (Keadilan) memiliki nilai berdasarkan nilai faktor *loading* sebesar 0,951. Hal tersebut menunjukkan *equity* memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan *engagement* karyawan. Pada perusahaan PT INTI Bandung faktor *equity* yang telah dilakukan meliputi memberikan kenyamanan dan keamanan, serta pemberian kompensasi. Karyawan dapat menerima keadilan dan penilaian tentang perilaku sesama dan atasan yang sudah dilakukan secara objektif. Sehingga memberikan persepsi ke sesama bahwa dalam memberikan kompensasi dapat dilakukan dengan objektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian mengenai analisis faktor-faktor penentu *employee engagement* pada generasi millenials di PT INTI Bandung. Adapun kesimpulan yang dapat di ambil sebagai berikut :

1. Tingkat *employee engagement* generasi millenials di PT Inti Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 64,87 %.
2. Faktor baru yang diberi nama *Supportive Leadership* ini terdiri dari 4 pembentuk faktor didalamnya, diantaranya : *leadership*, *achievement*, *camaraderie* and *equity*. Faktor penentu dominan sebagai faktor penentu *engagement* di PT INTI Bandung adalah faktor *equity* (Keadilan) yang memiliki nilai berdasarkan nilai faktor *loading* sebesar 0,951. Hal tersebut menunjukkan faktor *equity* memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan *engagement* karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darmawan, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- [2] Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA, cv.
- [3] Harper, Gillian (2013). *The Relation Between Organizational Culture and Employee Engagement e-journal vol-104*.
- [4] Kartono, K. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? Jakarta: Rajawali Press.
- [5] MMA. (20 Maret 2016). Events. Dipetik 19 November 2017, dari MMA Global: <http://mmaglobal.com>
- [6] Neolaka, A. (2014). Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- [7] Novak, J. (14 November 2016). Answer. Dipetik 21 November 2017, dari Marketing Teacher: <http://www.marketingteacher.com/answer-the-six-living-generations-in-america/>
- [8] Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. Among Makarti, 3-6.
- [9] Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta: C. V ANDI OFFSET.
- [10] Sanusi, A. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [12] Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian. Jakarta: PT Buku Seru.
- [13] Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- [14] Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: ALFABETA, cv.