

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE
ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI Y PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

FELICIA HESTY TJUATJA

17.860.0055



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE
ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI Y PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

FELICIA HESTY TJUATJA

17.860.0055

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/22

i

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE
ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI Y PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG MEDAN SUNGGAL

Dipersiapkan dan disusun oleh

Felicia Hesty Tjuatja

178600055

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 10 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

Sekretaris

(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

(Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 10 Maret 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

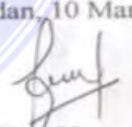
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Felicia Hesty Tjuatja
NIM : 178600055
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 10 Maret 2022


Felicia Hesty Tjuatja

iii

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Felicia Hesty Tjuatja
NPM : 17.860.0055
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal

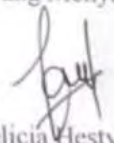
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 10 Maret 2022

Yang Menyatakan


(Felicia Hesty Tjuatja)

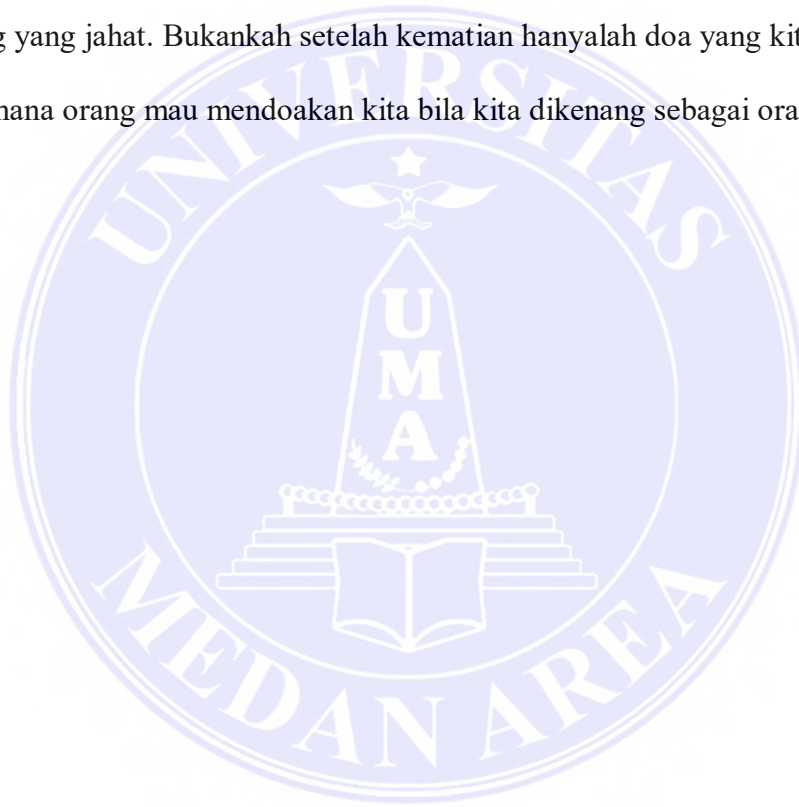
iv

7/9

MOTTO

Harimau mati meninggalkan belang, Gajah mati meninggalkan gading, Manusia mati meninggalkan nama.

Maka berbuat baiklah terhadap semua orang, maka engkau akan dikenang selamanya sebagai orang baik. Bila engkau berbuat jahat, maka engkau akan dikenang sebagai orang yang jahat. Bukankah setelah kematian hanyalah doa yang kita harapkan? Bagaimana orang mau mendoakan kita bila kita dikenang sebagai orang yang jahat.

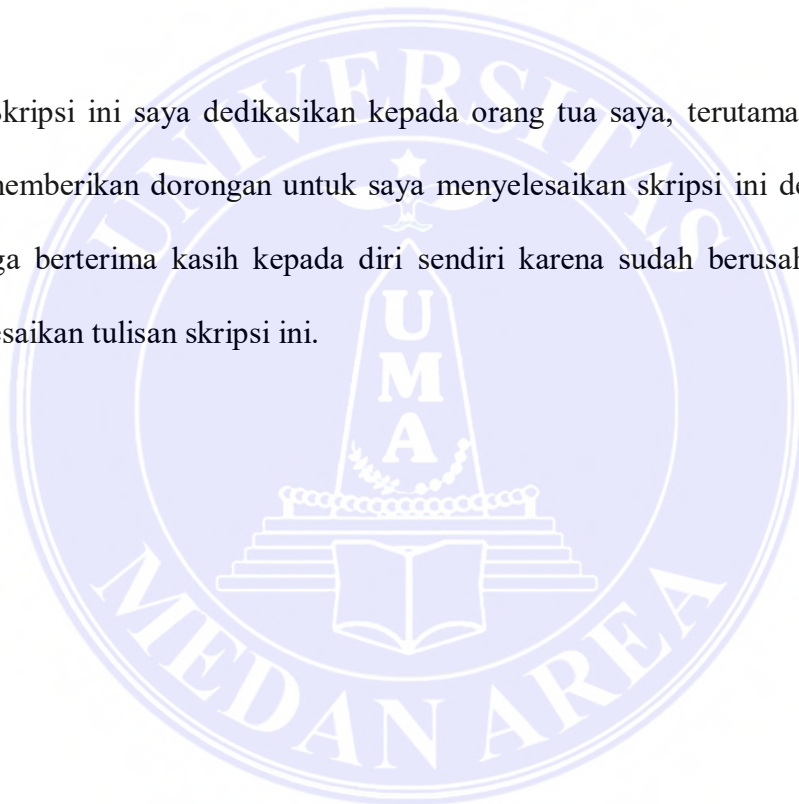


PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.

Terima kasih ya Allah sudah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada saya hingga saya mampu dan dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang sederhana ini.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada orang tua saya, terutama ibu saya yang selalu memberikan dorongan untuk saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan saya juga berterima kasih kepada diri sendiri karena sudah berusaha keras dalam menyelesaikan tulisan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, berkah dan kasih sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini tepat pada waktunya. Adapun tujuan dan maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal”.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 08 Maret 2022

Felicia Hesty Tjuatja

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hassanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.

6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Istiana, M.Pd., M.Psi, Psikolog selaku dosen ketua dalam pelaksanaan sidang skripsi.
7. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing dalam seminar proposal, seminar hasil dan sidang skripsi yang memberikan arahan dan masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku dosen sekertaris dalam seminar proposal, seminar hasil dan sidang skripsi yang memberikan arahan dan masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, serta para staff tata usaha dan perpustakaan atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi serta referensi buku, sejak awal perkuliahan hingga selesai.
10. Kedua orang tua saya yang saya sayangi, Almarhum Bapak Hendra Tjuatja dan Ibu Rosmiyanti yang selalu dan tidak pernah berhenti dalam mendoakan, mendukung dan mengiringi setiap proses selama saya hidup serta proses perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
11. Saudara saya Kevin Tjuatja dan saudari saya Fanny Tjuatja, yang terus memberikan dukungan penuh terhadap diri saya.

12. Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) dan Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal yang telah memberikan saya izin untuk melaksanakan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini, dan para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal yang menjadi subjek penelitian.
13. Kepada Muhammad Nur Ridho Siregar sebagai seorang suami yang selalu mendukung, mendoakan, menemani dan membantu saya dalam setiap perjalanan kehidupan dan penyelesaian skripsi ini.
14. Kepada sahabat saya Sandra Winata dan Tantri Amelia Putri yang turut serta membantu dan menemani dari awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini dan hingga tua nanti.

Medan, 08 Maret 2022

Felicia Hesty Tjuatja

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Felicia Hesty Tjuatja
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 18 Oktober 1999
Alamat : Jl. Tempuling No.49 Medan
Kode Pos : 20222
Nomor Ponsel : 0821 6589 1239
Email : tjuatjafelicia99@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SMAN 3 MEDAN (Medan) 2014 – 2017
2. SMP SWASTA PERTIWI (Medan) 2011-2013
3. SD SWASTA SUTOMO I (Medan) 2006- 2011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I.....	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	14

E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
1. Manfaat Teoritis	14
2. Manfaat Praktis	14

BAB II

LANDASAN TEORI..... 16

A. Karyawan.....	16
1. Pengertian karyawan	16
2. Jenis-Jenis Karyawan	17
B. <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Karyawan).....	18
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	18
2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i>	20
3. Faktor-Faktor <i>Employee Engagement</i>	21
3.1. Kepemimpinan	21
3.2. <i>Reward</i> (Penghargaan)	23
3.3. Lingkungan Kerja.....	26
3.4. <i>Teamwork</i> (Kerjasama).....	28
4. Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i>	31
5. Tujuan <i>Employee Engagement</i>	33
C. Generasi.....	34
1. Pengertian Generasi	34
2. Generasi Y	35
D. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	

Karyawan Generasi Y	36
E. Kerangka Konseptual.....	39
BAB III.....	
METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian.....	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian	41
C. Definisi Operasional	41
D. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	45
1. Validitas.....	45
2. Reliabilitas	46
G. Metode Analisis Data.....	47
BAB IV.....	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Orientasi Kancan Penelitian	49
B. Persiapan Penelitian	51
1. Persiapan Administrasi.....	51
2. Persiapan Alat Ukur	52
2.1. Kepemimpinan	52
2.2. <i>Reward</i> (Penghargaan)	55

2.3. Lingkungan Kerja.....	58
2.4. <i>Teamwork</i> (Kerjasama).....	59
C. Pelaksanaan Penelitian	62
1. Hasil Skala Kepemimpinan	63
2. Hasil Skala <i>Reward</i> (Penghargaan).....	64
3. Hasil Skala Lingkungan Kerja.....	65
4. Hasil Skala <i>Teamwork</i> (Kerjasama).....	67
5. Reliabilitas Skala Kepemimpinan, <i>Reward</i> (Penghargaan), Lingkungan Kerja, <i>Teamwork</i> (Kerjasama)	69
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	69
1. Uji Normalitas.....	70
2. Analisis Deskriptif	71
3. Analisis Faktor	72
E. Pembahasan	77
BAB V.....	
KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

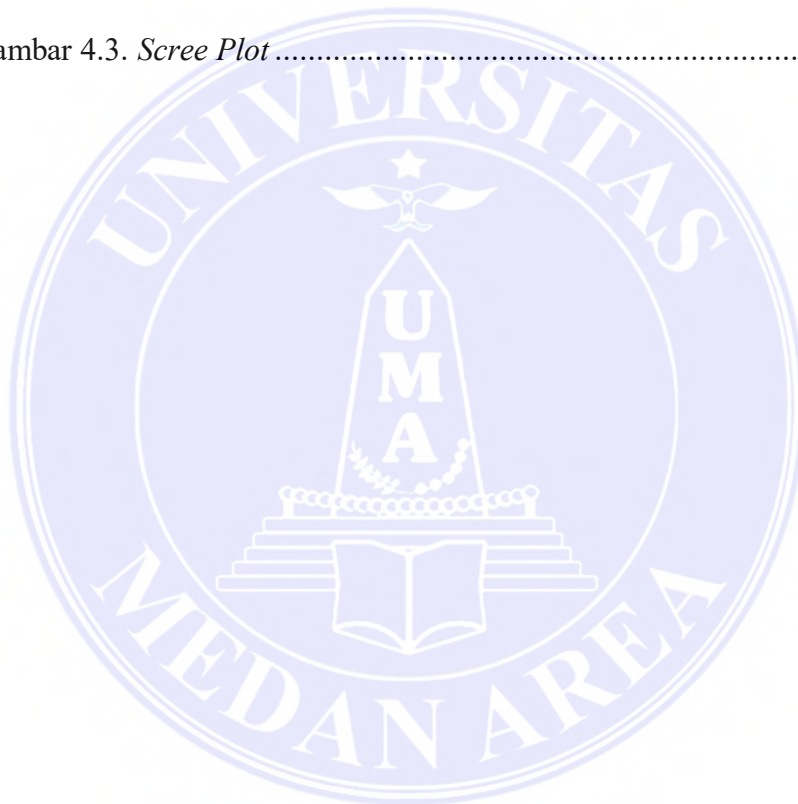
Tabel 2.1. Karakteristik Generasi Y	35
Tabel 4.1. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Sebelum Pengambilan Data	54
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Reward</i> (Penghargaan) Sebelum Pengambilan Data	56
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sebelum Pengambilan Data.....	58
Tabel 4.5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Teamwork</i> (Kerjasama) Sebelum Pengambilan Data	61
Tabel 4.6. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Sesudah Pengambilan Data.....	63
Tabel 4.7. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Reward</i> (Penghargaan) Sesudah Pengambilan Data	65
Tabel 4.8. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sesudah Pengambilan Data	66
Tabel 4.9. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Teamwork</i> (Kerjasama) Sesudah Pengambilan Data	68
Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	70
Tabel 4.11. <i>Descriptive Statistic</i>	71

Tabel 4.12. <i>KMO and Barlett's Test</i>	73
Tabel 4.13. <i>Anti Image Matrices</i>	73
Tabel 4.14. <i>Communalities</i>	73
Tabel 4.15. <i>Total Variance Explained</i>	75
Tabel 4.16. <i>Component Matrix</i>	76



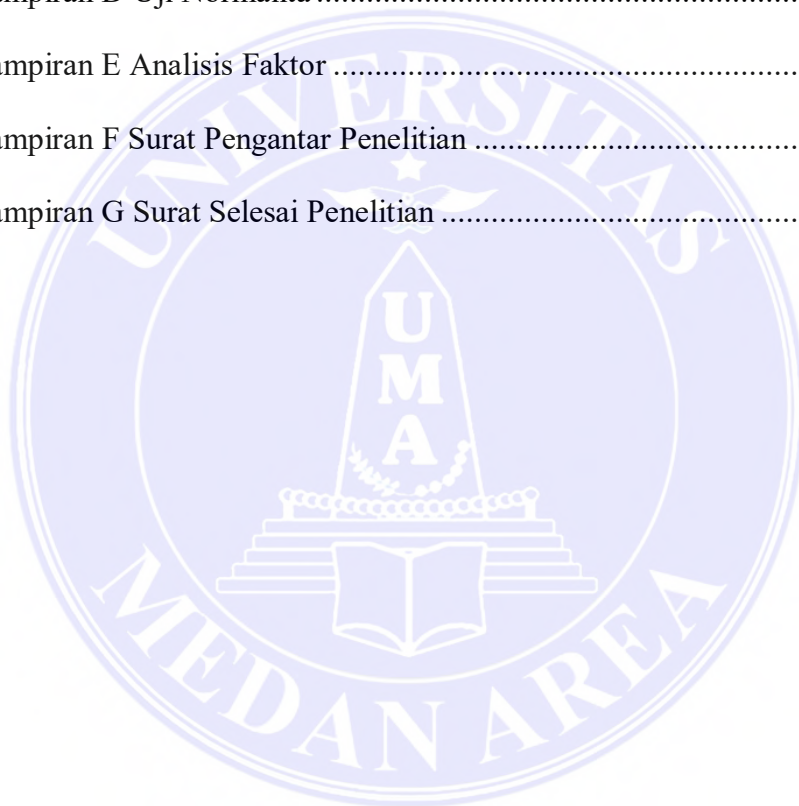
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik KPI Unit Kerja Konsolidasi	7
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2. Grafik Gambaran Umur Karyawan Generasi Y	51
Gambar 4.3. <i>Scree Plot</i>	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penelitiam.....	89
Lampiran B Data Penelitian	99
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas	110
Lampiran D Uji Normalita	119
Lampiran E Analisis Faktor	121
Lampiran F Surat Pengantar Penelitian	125
Lampiran G Surat Selesai Penelitian	127



ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI Y PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN SUNGGAL

Oleh :

FELICIA HESTY TJUATJA

17.860.0055

Employee engagement merupakan suatu komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan pada tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar merasa peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. *Employee engagement* berpengaruh besar dalam kemajuan suatu perusahaan sehingga PT. Pegadaian (Persero) harus memiliki karyawan yang memiliki rasa terikat. Namun pada masa ini generasi Y mendominasi dunia kerja sehingga terdapat isu-isu yang terkait dengan ketrikatan (*engagement*). Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan generasi Y pada PT, Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal. Adapun hasil dari penelitian ini menggunakan metode analisis faktor yaitu terbentuknya satu variabel baru yang memiliki faktor kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama) sebagai variabelnya sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa faktor kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama) berpengaruh dalam rasa keterikatan generasi Y.

Kata Kunci : Keterikatan Karyawan, Kepemimpinan, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT OF GENERATION Y EMPLOYEES AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) MEDAN SUNGGAL BRANCH

By :

FELICIA HESTY TJUATJA

17.860.0055

Employee engagement is an employee's emotional commitment to the organization and to its goals. This emotional commitment means employees genuinely care about their job and their company. Employee engagement has a big influence on the progress of a company so that PT. Pegadaian (Persero) must have employees who have a sense of belonging. However, at this time generation Y dominates the world of work so there are issues related to engagement. The purpose of this study is to find out what factors affect Generation Y employees at PT. Pegadaian (Persero) Medan Sunggal Branch. The results of this study use the factor analysis method, namely the formation of a new variable that has leadership, reward, work environment and teamwork as the variables so that it can be concluded in this study that leadership factors, rewards, work environment and teamwork has an effect on the sense of attachment of Generation Y.

Keywords: Employee Engagement, Leadership, Reward, Work Environment, and Teamwork

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Organisasi merupakan suatu unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia dengan jumlah minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan juga terstruktur, kemudian didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya (Sobirin, 2019).

Tujuan suatu organisasi adalah untuk tumbuh dan berkembang, baik organisasi yang mencari keuntungan (profit) maupun organisasi sosial (nonprofit). Selain itu, suatu organisasi juga bertujuan untuk tetap stabil dan bertahan dalam menghadapi tantangan, serta menjadi suatu perantara bagi anggota-anggota yang berada di dalamnya (Mangundjaya, 2002).

Setiap perusahaan pasti menginginkan untuk mencapai kesuksesan. Hal ini berlaku kepada setiap perusahaan kecil maupun besar, perusahaan negara maupun swasta dan juga perusahaan yang bergerak dalam bidang barang maupun jasa, sehingga PT. Pegadaian (Persero) tidak luput di dalamnya. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam menjalankan sebuah perusahaan.

Perusahaan dapat dinyatakan sukses apabila perusahaan tersebut telah mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berstatus perusahaan perseroan yang melakukan bisnis diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.31/POJK.05/2016. BUMN atau Badan Usaha Milik Negara adalah suatu badan usaha yang permodalannya seluruh atau sebagian dimiliki oleh Pemerintah (Serfiyani, 2017). PT. Pegadaian (Persero) merupakan badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai.

PT. Pegadaian (Persero) sangat berpengaruh dalam kesejahteraan masyarakat kaum menengah kebawah, hal ini dikarenakan perusahaan pegadaian menjadi pilihan alternatif dalam menyalurkan kredit bagi mereka yang kurang mendapat fasilitas kredit perbankan. Oleh karena itu segala jasa yang ditawarkan pegadaian sangat membantu masyarakat, hal ini juga mendorong PT. Pegadaian (Persero) untuk meratakan pembangunan cabang di seluruh wilayah Indonesia termasuk Sumatera Utara. Salah satu cabang yakni kantor cabang Medan Sunggal dan membawahi unit pembantu cabang kecamatan Medan Sunggal.

PT. Pegadaian (Persero) memiliki suatu visi yaitu “Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat”. Visi ini diwujudkan bersama dengan berpegang pada nilai budaya perusahaan dan sesuai dengan visi BUMN yaitu jiwa AKHLAK yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

Pada tahun 2020 dimana pandemi *covid-19* merebak tidak menghentikan perkembangan dan juga pencapaian PT. Pegadaian (Persero). Adapun pencapaian yang telah diraih yaitu naiknya pendapatan usaha sebanyak 24,27%, dengan nilai di tahun 2019 sebesar Rp. 17,67 triliun menjadi Rp. 21,96 triliun di tahun 2020. Kemudian kenaikan aset senilai 9,40% dari tahun 2019 sebesar Rp.65,32 triliun menjadi Rp.71,47 triliun di tahun 2020. Jumlah nasabah yang dilayani juga mengalami peningkatan sebesar 22,15% dari 13,86 juta orang pada tahun 2019 menjadi 16,93 juta orang pada tahun 2020. Disamping kegiatan utama dalam melayani keuangan untuk kesejahteraan masyarakat, PT. Pegadaian (Persero) juga menggelar program CSR (*Corporate Social Responsibility*). Saat masa pandemi seperti saat ini, program CSR yang dilakukan oleh pihak PT. Pegadaian (Persero) ialah penyerahan bantuan tunai, sembako, alat kesehatan, alat pelindung diri untuk petugas kesehatan, mobil ambulan dan bantuan lain dalam rangka pencegahan dan penanganan pandemi *covid-19*.

Kondisi pandemi menyebabkan kegiatan masyarakat terbatas untuk bertemu secara langsung, hal ini semakin membuat PT. Pegadaian (Persero) untuk terus melakukan transformasi digital sejalan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Sepanjang tahun 2020, aplikasi Pegadaian Digital yang tersedia di platform *AppStore* dan *PlayStore* telah digunakan oleh 2,1 juta nasabah dengan 3,4 juta transaksi senilai Rp.5,1 triliun. Perubahan sistem konvensional menjadi digital ini yang sangat membutuhkan pelaku kerja yang dekat dengan teknologi dan informasi.

Perusahaan dapat bertahan dan menjadi yang terbaik dalam dunia persaingan tentunya tidak luput dari peran sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan faktor sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial sebagai suatu penggerak dalam mempertahankan, mengarahkan dan juga mengembangkan perusahaan (Hidayati, Purwoto & Yuwono, 2010). Sama seperti PT. Pegadaian (Persero) yang ingin tetap menjadi terbaik di kelasnya oleh sebab itu PT. Pegadaian (Persero) membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi suatu tolak ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan maksimal kepada perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat pada kontribusinya saat menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Kontribusi ini akan menjadi maksimal apabila karyawannya memiliki *engagement* yang tinggi kepada perusahaan.

PT. Pegadaian (Persero) membutuhkan karyawan yang memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya atau sering dikenal dengan istilah *employee engagement*. Keterikatan karyawan merupakan salah satu aspek terpenting, dikarenakan hal ini berkaitan dengan rasa keterlibatan, kepuasan dan antusias seorang karyawan terhadap pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan. *Employee engagement* dapat dilihat dari perasaan seorang karyawan yang memiliki jalan dan juga kesempatan untuk mengembangkan keahlian-keahlian baru, kemudian apakah mereka merasa pekerjaan yang mereka jalani bermakna dan juga bermanfaat, serta kedekatan hubungan mereka dengan rekan kerja, baik atasan maupun bawahan bermanfaat bagi mereka (Robbins dan Judge, 2013).

Employee engagement telah dianggap sebagai suatu sifat (suatu karakteristik kepribadian karyawan), keadaan (kondisi dimana seorang karyawan berada dalam periode waktu tertentu), dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, misalnya: tantangan masa kini, berusaha menjadi inovatif, atau hanya bersikap menjadi anggota organisasi yang baik (Macey & Scheneider, 2008).

Employee engagement merupakan suatu komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan pada tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar merasa peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Karyawan tidak bekerja hanya untuk menerima gaji, atau hanya untuk promosi namun bekerja atas tujuan organisasi (Kruse, 2012).

Karyawan yang *engaged* memiliki ciri-ciri sebagai karyawan yang merasa antusias, memiliki semangat dan perasaan bergairah ketika berhubungan dengan pekerjaan, kemudian memiliki rasa loyal, motivasi yang tinggi, berkomitmen dan selalu produktif saat melakukan pekerjaan (Santosa, 2012).

Sementara karyawan yang *disengaged* memiliki ciri-ciri karyawan yang cenderung dan hanya berkonsentrasi pada tugas-tugas daripada sasaran tujuan perusahaan, dengan kata lain karyawan yang *disengaged* merupakan karyawan yang hanya ingin mengetahui dan mengerjakan hal-hal apa saja yang harus dikerjakan daripada berfokus pada hasil pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang *disengaged* akan lebih cenderung memiliki niat untuk keluar dan berhenti dari perusahaan (Santosa, 2012).

Timbulnya perasaan *engaged* para karyawan tidak luput dari hal apa yang diterima dalam melakukan pekerjaan. Banyak faktor yang dapat membuat karyawan

merasa senang, tenang dan bersemangat dalam bekerja sehingga hal ini membuat timbulnya rasa terikat terhadap pekerjaan maupun perusahaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh IES (*The Institute for Employment Studies*) pada tahun 2003 terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* yaitu : pelatihan, pengembangan karir, komunikasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama, kesempatan dan perlakuan yang adil, *worklife-balanced*, *immediate management*, kepuasan kerja dan penilaian kerja (Robins et al, 2004).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Bakker dan Demerouti (2007) adalah *job resources* (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan pekerjaan), dan *personal resources* (sumber daya pribadi).

Kemudian Armstrong (2008), menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dan juga kesempatan untuk melakukan kontribusi.

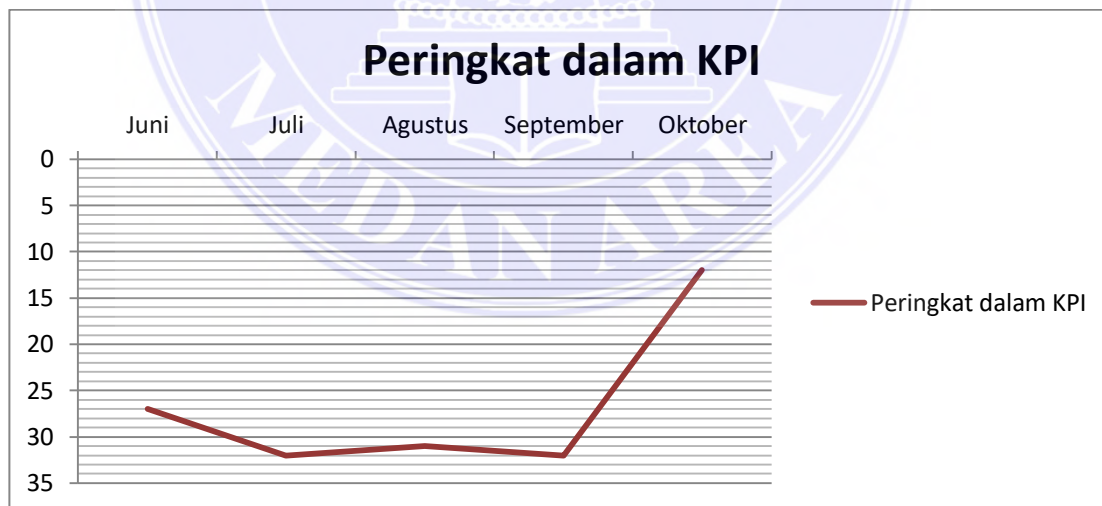
Lalu Menurut Anitha (2014), hal yang menjadi penentu dalam rasa *employee engagement* dapat berasal dari : lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan dalam tempat kerja.

Dalam observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di kantor cabang Medan Sunggal, dimulai dari dilakukannya pengamatan dan wawancara, generasi Y mendominasi sebagai pekerja di kantor cabang tersebut. Jumlah seluruh karyawannya sebanyak 32 orang dengan rentang umur 26-40 tahun. Keterikatan para karyawan

generasi Y dapat berasal dari kepemimpinan yang dimana kepala kantor cabang Medan Sunggal sangat tegas dalam memimpin, memperhatikan kinerja, mengayomi dan turut membantu tugas para karyawannya. Hal ini juga di dukung dengan salah satu pernyataan seorang pegawai

“...Kepala kantor cabang kami sangatlah *friendly*, dimana beliau dapat diajak bercanda dan gabung untuk ikut jalan-jalan dengan kami. Namun bukan hanya itu beliau juga sangat membantu dalam pengerjaan tugas”. (Januari, 2020)

Kepala kantor cabang juga mendengarkan masukan para bawahannya dimana pada saat terjadi kesalahan dalam pekerjaan beliau tidak serta merta menyalahkan para bawahannya namun mendengarkan penjelasan dari pihak bersangkutan dan mencoba mencari jalan keluar terbaik. Hal ini didukung dengan kenaikan peringkat KPI ketika terjadinya rotasi pemimpin cabang, berikut data dashboard KPI unit kerja realisasi cabang konsolidasi: realisasi 31 Oktober 2020 vs target Desember 2020.



Gambar 1.1 Grafik KPI Unit Kerja Konsolidasi

Total nilai KPI PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal sebesar 99,66% dengan kenaikan peringkat dari bulan Juni pada peringkat 27, bulan Juli pada

peringkat 32, bulan Agustus pada peringkat 31, bulan September pada peringkat 30 dan bulan Oktober naik pada peringkat 12. Menurut David Parmenter (2007) KPI (*key performance indicator*) merupakan salah satu jenis ukuran kinerja bagi organisasi, dan sebagai salah satu landasan bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan sesuai jalur.

Selain kepemimpinan yang dapat menjadi faktor selanjutnya merupakan *reward* (penghargaan). Pemberian *reward* yang rutin dilakukan oleh kepala cabang membuat para anggota lebih bersemangat dalam bekerja. Berbeda dengan beberapa kantor cabang lainnya tidak semua pemimpin cabang menerapkan *reward* bagi *employee of the month*. Pemimpin cabang kantor Medan Sunggal sering memberikan *reward* kepada *employee of the month*, penghargaan ini biasanya berupa tunai maupun non-tunai. Hal ini sejalan dengan pernyataan seorang pegawai yang menjadi *employee of the month* di bulan Januari 2021

“...Bulan ini saya mendapatkan *reward* dari kepala cabang berupa voucher makan di salah satu restoran di Medan atas hasil pencapaian kerja saya”. (Januari, 2020)

Bukan hanya hal tersebut, beberapa pegawai juga beranggapan bahwa perusahaan cukup peduli dengan pemberian penghargaan terhadap para karyawannya seperti yang dikatakan oleh seorang karyawan pada saat wawancara bahwa

“Perusahaan cukup adil sih dalam pemberian bonus, tunjangan yang diberikan juga jelas karna ya seperti yang diketahui bahwa Pegadaian ini kan BUMN tapi bukan hanya bonus sih yang jelas untuk hal kenaikan jabatan dalam pekerjaan juga ada, bisa dikatakan ada jenjang karirnya.” (Januari, 2020)

Kemudian lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor kuat dalam *engagement* para karyawan, dimana kantor cabang ini cukup luas, memiliki fasilitas yang lengkap

dan para karyawan sering melakukan penataan ulang atau dekorasi pada bagian kantor. Para karyawan juga sangat ramah terhadap rekan kerjanya hal ini terlihat saat peneliti melakukan observasi. Mereka saling membantu terhadap pekerjaan, ketika jam isoma sering berkumpul bersama dan ketika terdapat kendala para rekan kerja tidak sungkan untuk menyelesaikannya bersama sehingga faktor *teamwork* (kerjasama) dapat berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Angkatan dalam dunia kerja telah mengalami regenerasi, bibit-bibit baru generasi muda telah tumbuh dan berkembang untuk menghadapi dunia pekerjaan secara lebih matang, generasi tersebut dikenal dengan generasi Y atau juga disebut dengan generasi millenials. Generasi menurut Kupperschmidt's (2000) adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian-kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.

Menurut Oblinger & Oblinger (2005) Generasi Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981-1995. Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Generasi Y dianggap memiliki perbedaan yang cukup besar dari generasi sebelumnya atau generasi X. Generasi Y memiliki keistimewaan ditandai dengan ciri-ciri dimana generasi ini tumbuh dan berkembang dalam kesempatan kerja penuh bagi wanita, menghargai keragaman suku dan budaya, dan juga peningkatan pemahaman teknologi yang lebih baik (Hawkins et al,2007).

Secara umum, generasi X merupakan generasi yang cukup tertutup. Dimana mereka memiliki sifat independen yang tinggi dan juga memiliki banyak potensi.

Dalam karakteristik kerja di perusahaan, generasi X adalah generasi yang sangat bekerja keras, namun mereka juga cenderung mengutamakan citra, ketenaran, dan senantiasa menghitung kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Jurkiewicz, 2000, dalam Putra, 2017).

Selain itu juga generasi Y memiliki kesadaran tentang adanya keberagaman dan juga variasi, kemudian berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, serta bersuasana lebih informal (Lancaster dan Stillman, 2004).

Kemudian generasi Y adalah generasi pertama yang mengenal dan mengakses internet, sehingga cara mereka memperoleh informasi pun sangat berbeda dengan generasi sebelumnya, dimana informasi yang diperoleh harus berasal dari membaca surat, surat kabar, dan juga radio. Generasi Y ke atas sangatlah akrab dengan perangkat-perangkat internet, atau pada umumnya disebut *smartphone*, sehingga mereka memiliki kesiapan yang lebih tinggi dalam menghadapi perkembangan teknologi yang lebih pesat. Hal inilah yang menyebabkan internet menjadi “teman hidup” bagi generasi Y ke atas (Ahyad dan Widjanto, 2016).

Generasi Y tumbuh besar dengan terjadinya globalisasi dan perputaran perubahan-perubahan yang cepat, sehingga mereka memiliki berbagai prioritas dan harapan yang sangat berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Hal ini pun menjadikan generasi Y lebih cenderung ingin memperoleh segalanya dengan cara cepat, atau mereka kuasai dan yang mereka rasa mudah (Ahyad dan Widjanto, 2016).

Generasi Y bekerja tidak untuk mengejar kebutuhan hidup yang mendasar, tetapi dipicu oleh suatu kebutuhan yang lebih mendalam, yaitu untuk melakukan sesuatu yang bermakna, menjadi seseorang, menciptakan sesuatu hal baru, serta meraih kepuasan dan penghargaan karena dapat membawa hal baru bagi dunia (Espinoza, *etal.*, 2015).

Dalam dunia kerja, generasi Y memiliki karakteristik peduli terhadap perkembangan teknologi baru, aktif dalam mencoba hal-hal baru, bersifat individualis egosentris, memiliki rasa tidak peduli, perasaan cepat bosan, serta memiliki kecenderungan yang rendah terhadap komitmen dan kesetiaan mereka dalam bekerja (Oktariani, *etal.*, 2017)

Saat ini generasi Y yang mendominasi SDM di perusahaan-perusahaan oleh sebab itu Eisner (2005) dalam Horeczy et al., (2012) menyatakan bahwa terdapat masalah bagi organisasi berkaitan dengan keberadaan Generasi Y dalam hal *engagement* (keterikatan). Isu yang muncul berkaitan dengan generasi Y yang menuntut banyak kepada organisasi untuk adanya fleksibilitas dalam hal pekerjaan, kualitas lingkungan kerja yang memadai, dan mengharapkan mereka dapat bekerja pada organisasi yang menerapkan *work-life balance*.

Hal ini yang membuat peneliti tertarik dalam melakukan penelitian, berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan bahwa adanya isu *engagement* pada generasi Y dan juga hasil observasi yang dilakukan, faktor-faktor *engagement* pada para karyawan generasi Y di kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal ialah kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama).

B. Identifikasi Masalah

Employee engagement merupakan suatu aspek penting terhadap keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini karena *employee engagement* berkaitan dengan keterlibatan, kepuasan dan antusiasme seorang karyawan terhadap pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan. *Employee engagement* dapat dilihat dari apakah seorang karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya sendiri, apakah mereka merasa pekerjaan mereka bermakna dan bermanfaat, serta apakah hubungan mereka dengan rekan kerja, baik atasan maupun bawahan bermanfaat dengan mereka. Begitu banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan *employee engagement*, namun dari hasil observasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal ini yaitu : kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama). Generasi Y merupakan generasi yang berbeda jauh dengan generasi sebelumnya, karena generasi Y mendapat kesempatan kerja penuh bagi perempuan, menghargai keragaman suku dan budaya, dan peningkatan pemahaman teknologi yang lebih baik. Bahkan generasi Y merupakan generasi yang hidup dengan perkembangan internet, karena semua kemajuan yang ada generasi Y dikatakan cenderung ingin memperoleh segalanya dengan cara serba cepat, atau mereka kuasai dan mereka rasa mudah. Karakteristik generasi Y dalam dunia kerja ialah peduli terhadap teknologi baru, aktif mencoba hal-hal baru, bersifat individualis egosentris, tidak peduli, cepat bosan, serta memiliki kecenderungan yang rendah terhadap komitmen dan kesetiaan mereka dalam bekerja

Kemudian kemunculan isu tentang engagement generasi Y dimana mereka menuntut tentang fleksibilitas dalam hal pekerjaan, kualitas lingkungan kerja yang baik, dan dapat bekerja pada organisasi yang menerapkan *work-life balance*. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui apakah generasi Y di kantor PT. Pegadaian (persero) Cabang Medan Sunggal memiliki perasaan *employee engagement* yang terbangun dan dipengaruhi berdasarkan faktor-faktor yang telah dijabarkan yaitu kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama).

C. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, masalah yang diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan juga efisien. Pada penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada generasi Y di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal. Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal yang melibatkan para karyawan generasi Y di kantor perusahaan tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah apakah faktor kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan

kerja dan *teamwork* (kerjasama) mempengaruhi *employee engagement* karyawan generasi Y di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan generasi Y di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal.

F. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan bisa didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Menjadi referensi dan untuk meningkatkan pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai topik generasi di lingkungan kerja serta keterikatan karyawan pada karyawan.
 - b. Menjadi masukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis
 1. Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*
 2. Menjadi saran atau masukan bagi tim sumber daya manusia PT. Pegadaian (Persero) Medan untuk membuat program atau kegiatan berkaitan dengan *employee engagement* untuk para karyawan



BAB II

LANDASAN TEORI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan pasti akan tetap terjaga dan semakin meningkat. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Dari beberapa definisi diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dan memperoleh balasan sesuai dengan perjanjian kerja.

2. Jenis-jenis Karyawan

Terdapat dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*). Faisal (2009) berpendapat bahwa “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala)”.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, 2008). Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja).

Sedangkan menurut Herawati (2010) “Kontrak atau *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau idak aman dan tidak pasti”.

Menurut Jehani (2010) “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja”

Dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap ialah karyawan yang telah resmi menjadi bagian tetap dalam suatu perusahaan.

Sedangkan karyawan kontrak (*outsourcing*) ialah karyawan yang bekerja dengan masa kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Employee Engagement (Keterikatan Karyawan)

1. Pengertian Employee Engagement

Menurut Kaswan (2019) *engagement*, merupakan keadaan psikologis yang mungkin dialami pegawai ketika mereka sedang menjalankan peranan tugasnya.

Macey dkk. (2009) dalam Kaswan (2019) mendefinisikan “*employee engagement* sebagai suatu tujuan individu dengan energi yang terfokus, terbukti bagi orang lain dalam tampilan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, upaya dan ketekunan yang diarahkan kepada organisasi tujuan” dalam definisi diatas ada beberapa hal penting dalam *engagement* pegawai, yaitu (1) rasa memiliki tujuan pekerjaan, (2) energi yang terfokus, (3) yang semuanya itu dibuktikan dalam inisiatif pribadi, (4) kemampuan beradaptasi, (5) usaha, (6) persistensi yang diarahkan untuk mencapai (7) sasaran organisasi.

Schaufeli dkk. (2002), mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu “Keadaan pikiran positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan”.

Schaufeli dkk. (2006) menekankan bahwa sifat *engagement* yang menyebar dan seperti keadaan (versus sifat atau emosi sesaat), dengan alasan bahwa keterikatan adalah "keadaan afektif-kognitif yang lebih persisten dan meresap yang tidak terfokus pada objek tertentu,acara, individu, atau perilaku”.

Bakker dkk. (2008), berpendapat bahwa keterikatan paling baik dikonsep dan ditandai dengan "tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang".

Gallup (2017) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai suatu "keterlibatan dan antusiasme" seorang karyawan pada pekerjaan dan sangat berkaitan dengan kepuasan dan juga loyalitas. Keterikatan ini dirumuskan oleh Gallup dalam 3 (tiga) kategori, yakni: 1) Terikat, yakni karyawan bekerja dengan gairah dan merasakan ikatan yang mendalam dengan perusahaan serta mengerahkan inovasi-inovasi untuk memajukan perusahaannya, 2) Tidak terikat, yaitu mereka mengerjakan pekerjaannya setiap hari, namun tanpa energi atau gairah, 3) Tidak terikat sama sekali, yaitu karyawan tidak merasa senang dalam pekerjaannya dan menunjukkannya dalam perbuatan mereka.

Definisi keterikatan karyawan menurut Albrecht (2010) dilihat dari dua kualitas penting: 1) motivasi yang positif serta penuh semangat berhubungan dengan pekerjaan, dan 2) keinginan karyawan yang tulus untuk berperan dalam pekerjaan serta untuk memenuhi kepentingan organisasi.

Marciano (2010) menyebutkan bahwa seseorang yang terikat terhadap pekerjaannya ditandai dengan komitmen terhadap tujuan, mengerahkan kemampuan untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya, dan bila diperlukan, dia bersedia melakukan perbaikan atau evaluasi terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa penjabaran definisi diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah suatu perasaan atau ikatan yang positif dimiliki oleh

seorang individu terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja yang mempengaruhi keterlibatan, kontribusi dan juga kinerjanya.

2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat Employee Engagement

Gallup Organization (2016) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

- 1) *Engaged*, karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Karyawan ini cenderung akan terus-menerus menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi dapat terus berkembang.
- 2) *Not Engaged*, karyawan tipe ini cenderung berfokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan ini hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai dengan apa yang organisasi berikan kembali kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.
- 3) *Actively Disengaged*, karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Karyawan ini akan secara terang-terangan menunjukkan perasaan tidak senang dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan ini

juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Dari penjabaran yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa pengelompokan karyawan berdasarkan tingkatan *engaged* ada tiga yaitu : *engaged*, *not engaged* dan *actively disengaged*.

3. Faktor-Faktor *Employee Engagement*

3.1. Kepemimpinan

Menurut Yukl (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan juga proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kemudian menurut Swathi (2013), kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dengan perasaan yang antusias.

Anitha (2014) menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan *employee engagement*. Kepemimpinan yang efektif adalah konstruksi multidimensi tingkat tinggi yang terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan suatu informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan standar moral yang diinternalisasi. Keterikatan terjadi secara alami saat para pemimpin memberikn inspirasi. Pemimpin juga memiliki tanggung jawab untuk mengkomunikasikan bahwa usaha karyawan memainkan peran

utama dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Faktor kepemimpinan yang diukur terdiri dari indikator kepemimpinan yang efektif dan dukungan pemimpin yang dirasakan.

Menurut Vazirani (2007) Kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karena pemimpin yang dianggap memiliki komitmen yang tinggi dan selalu mementingkan urusan perusahaan dan karyawan akan mampu membuat karyawan merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya. Pemimpin yang memperlakukan karyawan dengan sangat baik akan membuat kebijakan-kebijakan yang baik pula dan akan membuat para karyawan merasa senang dan tidak tertekan sehingga karyawan akan merasa nyaman berada di dalam perusahaan.

Seperti yang dikembangkan oleh Thoha (2010), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010) sebagai berikut :

- 1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
 - Kemampuan pemimpin dalam berinovasi.
 - Kemampuan pemimpin dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 - Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.
 - Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari dari pembicaraan.
- 3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

- Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
- Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

Dari penjabaran diatas, kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan memfasilitasi orang lain dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan perasaan antusias. Kepemimpinan memiliki empat dimensi yaitu : kepemimpinan sebagai inovator, kepemimpinan sebagai komunikator, kepemimpinan sebagai motivator, kepemimpinan sebagai kontroler.

3.2. *Reward* (Penghargaan)

Triatna (2015) menyebutkan bahwa *reward* (penghargaan) adalah sesuatu yang didapatkan oleh pegawai atau anggota organisasi karena telah melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi, baik dalam bentuk uang, materil maupun nonmateril.

Sedangkan menurut Bukit, dkk (2017) *reward* (penghargaan) adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi.

Simamora (2004) mengartikan *reward* (penghargaan) sebagai imbalan atau insentif yang mengaitkan bayaran berdasarkan tujuan meningkatkan produktivitas untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Handoko (2003) mengemukakan beberapa fungsi reward, yaitu :

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat universal.

Supartha dan Sintaasih (2017) menyebutkan terdapat dua jenis penghargaan, yaitu:

- 1) Penghargaan intrinsik, adalah penghargaan yang diterima oleh perorangan untuk diri mereka sendiri. Penghargaan ini adalah berupa kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh mereka.
- 2) Penghargaan ekstrinsik, terdiri dari kompensasi langsung maupun tidak langsung dan penghargaan non-finansial. Masing-masing komponen ini terdiri dari hal, sebagai berikut :
 - a. Kompensasi langsung : gaji pokok upah dasar, premi lembur dan cuti, bonus kerja, pembagian keuntungan dan pilihan pembelian saham.
 - b. Kompensasi tak langsung : program proteksi, pembayaran untuk waktu tidak bekerja dan pelayanan dan penghasilan tambahan.
 - c. Penghargaan non-finansial : perlengkapan alat-alat kantor, tempat parkir, jabatan yang menarik, jam makan siang yang dipilih, penugasan kerja dan sekretaris pribadi.

Adapun indikator *reward* (penghargaan) menurut Mahmudi (2013), yaitu :

- 1) Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *reward* (penghargaan) yang sangat penting bagi karyawan dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus atau pun dapat berupa pemberian saham.

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* (penghargaan) atas prestasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah, dan sebagainya).

3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik dimasa yang akan datang.

4) Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

Dari penjabaran diatas dapat *reward* (penghargaan) adalah sesuatu hal yang didapatkan oleh seorang karyawan baik sebuah barang, uang tunai maupun pujian yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Adapun indikator *reward*

yaitu: Gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

3.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah kerja karyawan (Anitha,2014). Anitha (2014) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterikatan seorang karyawan.

Sedarmayati (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti (2011) juga menyatakan aspek-aspek dan indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya
 - Cukupnya cahaya yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap.
- 2) Pertukaran udara
 - Temperatur udara atau suhu udara ideal.
- 3) Kebisingan
 - Suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Kebersihan
 - Lingkungan yang bersih tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Keamanan kerja
 - Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
- 6) Penggunaan Warna
 - Pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai akan membawa dampak positif bagi karyawan.

Sehingga dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik lingkungan fisik maupun non-fisik yang akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Aspek-aspek lingkungan kerja ada enam, yaitu : penerangan/cahaya, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, keamanan kerja, dan warna. Namun dalam penelitian ini hanya empat, yaitu : penerangan/cahaya, kebisingan, kebersihan dan keamanan kerja.

3.4. *Teamwork* (Kerjasama)

Menurut Stoner (2012) sebuah tim merupakan dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi kearah tujuan bersama. Kemudian menurut Robbins (2002) *teamwork* merupakan kerjasama dengan cara menguasai beberapa perilaku anggota atau orang-orang yang berada didalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-hari.

Menurut Manzoor dkk (2011) *teamwork* adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. *Teamwork* dapat meningkatkan *engagement* didalam dan antara bagian-bagian perusahaan dan biasanya beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan tim, untuk dapat dikatakan tim maka sekelompok orang tertentu harus memiliki karakteristik sebagai berikut (Tjiptono & Diana, 2000), yaitu :

- 1) Ada kesepakatan terhadap misi tim.

- 2) Semua anggota menaati peraturan tim yang berlaku.
- 3) Ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil.
- 4) Karyawan dapat beradaptasi terhadap perubahan.

Kemudian West (2002) mengungkapkan bahwa *teamwork* memiliki tiga dimensi, yaitu :

- 1) Kebersamaan, kebersamaan yang terjalin baik antara anggota kelompok akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Indikator-indikator kebersamaan antara lain:
 - a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran.
 - c. Pengerahan kemampuan secara maksimal.
- 2) Kepercayaan, kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkan ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antar karyawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Indikator-indikator kepercayaan antara lain:
 - a. Kejujuran.
 - b. Pemberian tugas kepada rekan kerja.
 - c. Integritas.
- 3) Kekompakan, adalah bekerjasama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya rasa saling ketergantungan. Indikator-indikator kekompakan antara lain:
 - a. Saling ketergantungan tugas.

b. Saling ketergantungan hasil.

c. Komitmen yang tinggi.

Robbis (2002) mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi *teamwork*, antara lain :

- 1) Rasa saling percaya, merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok agar terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik.
- 2) Keterbukaan, hal ini cenderung pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, di mana sikap keterbukaan difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya atau sebaliknya.
- 3) Realisasi diri, merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya.
- 4) Saling ketergantungan, hal ini dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Agar saling ketergantungan dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang harmonis, kondusif dan lebih matang.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan suatu kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dan saling bertanggung jawab dengan hasil yang diperoleh. Ada tiga dimensi *teamwork* yaitu kebersamaan, kepercayaan dan juga kekompakan.

4. Aspek-aspek Employee Engagement

Menurut Cook (Vibrayani, 2012) menyebutkan bahwa *employee engagement* memiliki tiga aspek, yaitu perasaan (*feeling*), pemikiran (*thinking*) dan perbuatan (*doing*).

Macey, dkk (2009) merumuskan 4 (empat) aspek untuk mengukur keterikatan karyawan, yaitu:

- 1) *Feelings of Urgency*, yaitu kekuatan fisik, emosional, dan kognitif dengan menekankan pencapaian tujuan. Secara konseptual, *feeling of urgency* ini berhubungan dengan resiliensi dan kepercayaan diri terhadap pencapaian tujuan.
- 2) *Feelings of Focus*, yakni rasa fokus karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak mudah terganggu oleh pikiran-pikiran dari luar dan memberi perhatian penuh kepada pekerjaan yang dikerjakannya.
- 3) *Feelings of Intensity*, adalah tingkat konsentrasi yang mendalam dan dipengaruhi oleh ketepatan skill dengan tuntutan pekerjaan.
- 4) *Feelings of Enthusiasm*, suatu konstruk psikologi yang secara simultan mencakup kebahagiaan dan energi yang memiliki efek positif bagi kesejahteraan seseorang.

Schaufeli et al. (2006) membagi aspek *employee engagement* ke dalam 3 aspek, yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

- 1) *Vigor* melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan

pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2002).

- 2) *Dedication* mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan (Dicke dkk., 2007).
- 3) *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa begitu cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2002).

Dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan untuk mengukur *employee engagement* generasi Y adalah aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption* dari Schaufeli dan Bakker. *Vigor* merupakan aspek yang dinilai dari rasa semangat dan stamina. *Dedication* merupakan aspek yang mengacu pada rasa antusias dan keterlibatan karyawan. *Absorption* merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan perasaan menikmati pekerjaan.

5. Tujuan *Employee Engagement*

Menurut Scheiman dalam Puspita (2016), ada beberapa tujuan dari *employee engagement*, yaitu :

- 1) Pertumbuhan dan Pengembangan, perusahaan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan suatu perbedaan besar dalam hal menjaga talenta-talenta terbaiknya.
- 2) Pengakuan, yaitu pengakuan terhadap eksistensi seorang karyawan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Semangat merupakan hal penting untuk menghargai karyawan yang telah mencapai tujuan organisasi.
- 3) Keterlibatan, karyawan akan merasa terikat kepada perusahaan tempatnya bekerja jika mereka terlibat didalamnya. Bentuk keterlibatan ini bisa berasal dari peran yang diberikan kepada setiap individunya.
- 4) Supervisor, supervisor atau pemimpin dapat menentukan tingkat keterikatan dalam sebuah tim atau bahkan menghancurkannya. Supervisor dapat menjadi inspirasi yang kuat bagi karyawannya dan dapat memberikan semangat bagi karyawannya.
- 5) Pengalaman sukses, pengalaman sukses ini dapat menumbuhkan rasa kepercayaan diri karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Dari penjabaran diatas terdapat lima tujuan *employee engagement* , yaitu : pertumbuhan dan pengembangan, pengakuan, keterlibatan, supervisor, dan pengalaman sukses

C. Generasi

1. Pengertian Generasi

Menurut Manheim (1952) dalam Putra (2016), generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Manheim memberi tambahan bahwa fenomena generasi merupakan salah satu faktor dasar yang berkontribusi pada asal-usul dinamika perkembangan sejarah.

Sedangkan menurut Nobel & Schewe (2003) & Twenge (2000) dalam Putra (2016), generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh suatu kejadian-kejadian yang bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka.

Generasi adalah sekelompok orang yang memiliki atau berbagi rentang tahun kelahiran dan umur serta kejadian-kejadian historis yang sama, dan perbedaan antar generasi adalah pembagian sekelompok orang berdasarkan rentang tahun kelahiran dan umur serta kejadian-kejadian historis yang sama (Howe dan Strauss, 2000, dalam Putra, 2017).

Dencker et al. (2008) menambahkan bahwa kejadian serta fenomena yang terjadi dapat menyebabkan terbentuknya suatu ingatan yang secara kolektif berdampak dalam kehidupan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijabarkan, generasi merupakan sekelompok orang yang lahir dalam rentang tahun yang sama dan juga memiliki

waktu tumbuh yang sama sehingga menyebabkan kemiripan karakteristik dalam beberapa aspek.

2. Generasi Y

Menurut Oblinger & Oblinger (2005) generasi Y mulai lahir pada tahun 1981 sampai 1995, sehingga mulai dari umur 41-26 tahun.

Hasil penelitian dari Bencsik dan Machova (2016) tentang perbedaan karakteristik generasi-generasi, namun berikut merupakan karakteristik generasi Y yang dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1. karakteristik generasi Y

Faktor-faktor	Generasi Y
Pandangan	Egois, jangka pendek
Hubungan	Berdasar pada visual dan keterikatan
Tujuan	Bersaing untuk posisi pemimpin
Kesadaran diri	Secepatnya
IT	Bagian dari kehidupan sehari-hari
Nilai-nilai	Fleksibel, mobilitas, pengetahuan yang luas namun dangkal, berorientasi sukses, kreatif, kebebasan berinformasi menjadi prioritas

Sumber : *Generational behavioural characteristics of different age-groups* Bencsik & Machova, 2016.

Dari penjabaran karakteristik diatas dapat dilihat bahwa generasi Y yang egois, fleksibel, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki rasa bersaing, kreatif dan memiliki keinginan untuk bebas.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y

Generasi Y adalah individu yang lahir pada tahun 1981-1995 (Oblinger & Oblinger 2005). Generasi Y lahir di era perkembangan teknologi informasi, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Misalnya saja, Generasi Y lebih memperhatikan aspek *work life balance* dibandingkan Generasi X (Taspcott, 2008; Meier, 2010; dan Tirto, 2017). Perbedaan yang terdapat pada karakteristik generasi Y inilah yang membuat isu tentang rendahnya tingkat *engagement*. Namun *engagement* memiliki banyak faktor dari hasil observasi yang telah dilakukan faktor-faktor tersebut adalah : kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama).

Menurut penelitian Yuswardi (2019) yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam” menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* dimana perhatian yang ditunjukkan pemimpin terhadap karyawan dapat memicu rasa aman terhadap karyawan, sehingga sebagai gantinya karyawan akan membayar kembali dan juga menunjukkan loyalitas kepada organisasi dan memiliki rasa keterikatan yang kuat kepada organisasi. Pemimpin yang bersedia mendengarkan

dan mempertimbangkan pendapat bawahan, berpartisipasi dan juga selalu memberikan dukungan akan membuat bawahan merasa dihormati sehingga menciptakan rasa *employee engagement* (Suharti & Suliyanto, 2012).

Dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *employee engagement* juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang efektif, positif dan mendukung memungkinkan karyawan untuk bekerja denganya nyaman dan memiliki kemauan untuk memberikan komitmen penuh dan kontribusi dalam melakukan tugas yang diberikan. Penelitian sebelumnya dari Anitha (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan *employee engagement*.

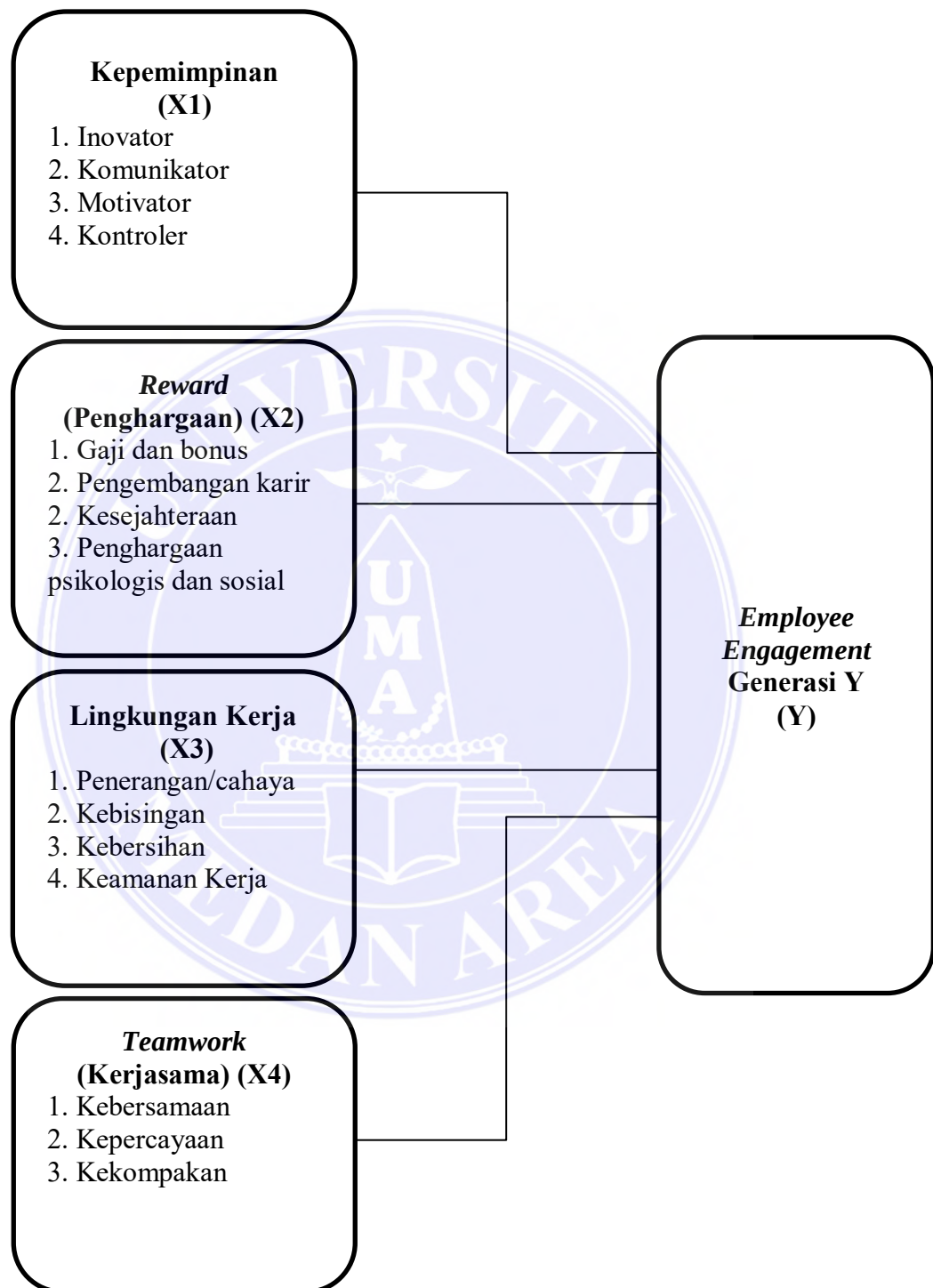
Karakteristik generasi Y yang fleksibel dalam hal pekerjaan dapat berhubungan dengan kepemimpinan yang mengerti, mengayomi dan dapat mempertimbangkan pendapat bawahannya. Hal ini dapat menciptakan *engagement* yang kuat terhadap organisasinya. Sama halnya dengan karakteristik kreatif generasi Y dimana memungkinkan generasi Y menyukai lingkungan kerja dengan gaya yang lebih modern dan berwarna.

Hasil dari penelitian Lia (2016) dengan penelitian berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk Surabaya)” bahwa *reward* (penghargaan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* dimana pemberian *reward* (penghargaan) yang sesuai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sehingga dalam penelitian ini karyawan generasi Y lebih mementingkan *reward* sebagai pemicu dalam membangun rasa *employee engagement*.

Dari hasil penelitian Fredi (2016) dengan judul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* di Hotel Ibis Style di Surabaya" bahwa *teamwork* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sehingga dapat disimpulkan *teamwork* (kerjasama) juga berperan dalam membangun rasa *employee engagement*.



F. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian ini akan diuraikan mengenai (A) Tipe penelitian (B) Identifikasi variabel penelitian, (C) Definisi operasional variabel penelitian, (D) Subjek penelitian, (E) Teknik pengumpulan data, (F) Validitas dan reliabilitas alat ukur, (G) Analisa data.

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka-angka bermula dari pengumpulan data, penafsiran hingga sampai pada hasil atau penarikan kesimpulannya. Dalam pemaparannya penelitian kuantitatif lebih banyak menampilkan dan memaknai angka-angka disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya. Sugiyono (2014) mengartikan penelitian kuantitatif sebagai sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2012) juga menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu

variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun identifikasikan variabel-variabel yang menjadi pusat penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan (X1), *Reward* (Penghargaan) (X2), Lingkungan Kerja (X3), *Teamwork* (X4)
2. Variabel Terikat (Y) : *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan)

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu batasan dalam memberikan pengertian dari variabel yang telah dirumuskan dan diteliti yang berfungsi untuk mempermudah dan mengarahkan peneliti dalam mengumpulkan informasi sesuai dengan topik yang dibahas (Swarjana, 2015). Adapun definisi operasional dari variabel penelitian, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memfasilitasi orang lain dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan perasaan antusias. Dimensi kepemimpinan menurut Thoha (2010) adalah :

- 1) Pemimpin sebagai inovator
- 2) Pemimpin sebagai komunikator

3) Pemimpin sebagai motivator

4) Pemimpin sebagai kontroler

2. *Reward* (Penghargaan)

Reward (penghargaan) adalah sesuatu hal yang didapatkan oleh seorang karyawan baik sebuah barang, uang tunai maupun pujian yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Menurut Mahmudi (2013) terdapat empat indikator *reward* (penghargaan), yaitu :

- 1) Gaji dan bonus
- 2) Kesejahteraan
- 3) Pengembangan karir
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik lingkungan fisik maupun non-fisik yang akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Aspek-aspek lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011) yang akan digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu :

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Kebisingan
- 3) Kebersihan
- 4) Keamanan kerja

4. *Teamwork* (Kerjasama)

Teamwork merupakan suatu kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dan saling bertanggung jawab dengan hasil yang diperoleh.

Ada tiga dimensi *teamwork* menurut West (2002) yaitu :

- 1) Kebersamaan
- 2) Kepercayaan
- 3) Kekompakan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti (Machli, 2016). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua lika-liku yang ada di dalam populasi, oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus (Arikunto, 2012). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal yang lahir pada tahun 1981-1995 berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. (Machali, 2016). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi berjumlah 32 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Siregar, 2013).

Menurut Sugiyono, (2002) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah :

1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan mengumpulkan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga mendapatkan gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Dalam penelitian ini juga menggunakan skala berdasarkan faktor-faktor yang akan mempengaruhi *employee engagement*. Skala yang akan digunakan adalah kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama) disusun dengan model skala Likert, yang berisikan pernyataan-pernyataan positif

(favourable) dan negatif (unfavourable) menyajikan empat (4) alternatif jawaban untuk aitem *favourable*, yakni sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju (SS), skor 4
- 2) Setuju (S), skor 3
- 3) Tidak setuju (TS), skor 2
- 4) Sangat tidak setuju (STS), skor 1

Sedangkan untuk aitem *unfavourable* memiliki skor sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS), skor 1
- 2) Setuju (S), skor 2
- 3) Tidak setuju (TS), skor 3
- 4) Sangat tidak setuju (STS), skor 4

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu penelitian dapat diukur baik atau tidaknya dari alat ukur yang digunakan. Oleh karena itu suatu alat ukur haruslah memiliki syarat validasi dan reliabilitas agar penarikan kesimpulan penelitian tepat.

1. Validitas

Arikunto (2013) mengartikan validitas sebagai sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan dan kesahihan suatu alat ukur. Validitas juga dapat diartikan sebagai keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment* rumus angka kasar dari *Pearson*, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total, (Hadi, 1996). Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
 $\sum xy$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x

2. Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai konsistensi, keajegan, ketepatan, kestabilan dan keandalan. Sebuah instrumen penelitian memiliki tingkat atau nilai reliabilitas yang tinggi jika hasil tes tersebut memiliki keajegan terhadap suatu yang diukur (Machali,2016). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas konsistensi internal atau *Cronbach's alpha coefficient*. Pada pendekatan ini, tes hanya didistribusikan sebanyak satu kali pada sekelompok subjek. Tujuannya adalah untuk mengukur kestabilan antar item atau antar bagian dalam instrument penelitian.

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach's*, dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum SD^2 Y}{SD^2 Y} \right]$$

Keterangan :

k = Jumlah item valid

$\sum SD^2 Y$ = Varian butir

$SD^2 Y$ = Varian total

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis faktor. Analisis faktor merupakan suatu metode yang digunakan untuk menentukan hubungan antar sejumlah variabel-variabel yang awalnya saling independen satu dengan yang lain, sehingga dapat dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal (Santoso, 2012). Dari sudut penggunaan, analisis faktor dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Analisis faktor eksplanatori, dimana jumlah faktor yang terjadi tidak diketahui atau tidak ditentukan terlebih dahulu. Dengan demikian proses dilakukan secara alami, karena data tersebut dieksplorasi dengan metode *factoring* tertentu sehingga secara alami variabel-variabel yang ada akan membentuk sejumlah faktor.

2. Analisis faktor konfirmatori, yang merupakan salah satu metode analisis multivariat yang digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang telah dibangun sesuai dengan yang dirumuskan. Dalam analisis faktor konfirmatori, terdapat variabel laten dan juga variabel indikator. Dimana variabel laten tidak dapat dibentuk secara langsung sedangkan variabel indikator dapat diamati dan diukur secara langsung.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis faktor yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis faktor yang telah dilakukan hanya terdapat satu faktor yang terbentuk. Namun dalam satu faktor tersebut semua variabel ataupun pembentuk faktor yang diteliti masuk kedalam faktor baru, yaitu variabel kepemimpinan, *reward* (penghargaan), lingkungan kerja dan *teamwork* (kerjasama).
2. Nilai *factor loading* atau besar korelasi suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk tertinggi yaitu variabel *reward* (penghargaan) sebesar 0,853, kedua yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 0,853, ketiga yaitu variabel *teamwork* (kerjasama) sebesar 0,823 dan yang terendah ialah variabel kepemimpinan sebesar 0,604.
3. Generasi Y dalam penelitian ini mengutamakan *reward* (penghargaan) sebagai faktor tertinggi dalam membangun rasa *employee engagement*. Hal ini dikarenakan generasi Y memiliki orientasi untuk mengembangkan karir dengan lebih tinggi dan juga menginginkan rasa penghargaan atas apa yang telah dilakukan.
4. Generasi Y dalam penelitian ini juga merasa bahwa lingkungan kerja berpengaruh penting dalam membangun rasa *employee engagement*

dikarenakan mereka mengutamakan kenyamanan, keamanan kerja dan juga kebersihan dalam lingkungan kerja mereka.

5. Variabel *teamwork* (kerjasama) juga berpengaruh penting dalam membangun rasa *employee engagement* generasi Y. Karena karakteristik generasi Y yang ingin mengembangkan dirinya sehingga diperlukannya kecerdasan emosional yang dimulai dengan belajar mengelola diri sendiri, belajar menangani orang yang berbeda-beda, hingga yang terpenting membangun kerjasama tim yang baik.

6. Variabel kepemimpinan menjadi variabel dengan nilai *factor loading* yang terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh rendah dalam membangun rasa *employee engagement* generasi Y, dikarenakan karakteristik generasi Y yang berjiwa bebas dan ingin bersaing.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat adapun hal-hal yang dapat disarankan ialah :

1. Kepada pihak PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal, untuk terus meningkatkan dan tidak menghilangkan pemberian *reward* (penghargaan) kepada *employee of the month* dikarenakan hal ini turut menjadi penunjang dalam menguatkan rasa keterikatan para karyawannya. Kemudian kebebasan yang diberikan dalam melakukan penataan ulang terhadap ruangan kerja juga membuat para karyawan merasa lebih terikat sehingga lebih baik untuk tetap

terus dilakukan. Kemudian peningkatan pada faktor kepemimpinan dimana faktor kepemimpinan ini berpengaruh tidak terlalu besar terhadap rasa *employee engagement* sehingga ada baiknya bila kepemimpinan yang dilakukan sejalan dengan karakteristik generasi Y.

2. Kepada pihak PT. Pegadaian (Persero), untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian *reward* (penghargaan) yang sesuai baik *reward* (penghargaan) intrinsik maupun *reward* (penghargaan) ekstrinsik karena hal ini mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh generasi Y. Hal ini terutama pada sistem promosi dan jenjang karir, dikarenakan generasi Y cenderung menginginkan perputaran karir yang lebih cepat oleh sebab itu perusahaan perlu untuk menjabarkan lebih baik lagi tentang kebijakan terkait dengan sistem promosi agar dapat lebih dipahami oleh para karyawan.

3. Kepada penelitian selanjutnya dapat menjadikan faktor dalam penelitian ini menjadi variabel untuk diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Albretch, S.L. 2010 . *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research, and Practice*. Cheltenham: MPG Books Group.
- Anggraini, Lia. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 37 (2)
- Anitha, J. 2014. *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (3), 308-323.
- Badan Pusat Statistik. 2018 . Statistik Gender Tematik : Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta : Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- Bakker, Aenold B & Evangelina Demerouti. 2007. *The Job Demands-Resource Model : State of The Art. Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Christianty, Theresia Olga Vania & Lucia Trisni Widhianingthanti. 2016 . *Burnout Ditinjau dari Employee Engagement Karyawan. Psikodimensia* , 15, 1411-6073.
- Julita, Santi & Iin Andriani. 2017 . Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Kaswan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM. Yogyakarta : Andi Offset.

- Lancaster, L.C., Stillman, D. 2002. *When Generation Collide, Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Bussiness.
- Machali, Imam. 2016 . Metode Penelitian Kuantitatif . Yogyakarta : Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Sunan Kalijaga.
- Mariska, Dana Dhea. 2018 . Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. Jurnal Psikologi Universitas Tujuh Belas Agustus, 14, 1858-4063.
- Mone, Edward M., Manuel London. 2018 . *Employee Engagement Through Effective Performance Management*. New York : Taylor&Francis
- Pane, Adinda Samira. 2019 . Perbedaan Keterikatan Karyawan Antara Karyawan Generasi X dan Y di PLN Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Skripsi . Universitas Sumatera Utara.
- Paramitha, Yudith., John J.O.J. Ihalauw. 2018. Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja dan Keberlanjutan Kerja. *Journal of Business & Apllied Management* Univesitas Bunda Mulia. 11, 2621-2757.
- Pegadaian. 2020. Pegadaian Raih Kinerja Positif di Masa Pandemi 2020. <https://www.pegadaian.co.id/>
- Putra, Y.N. 2017 . Theoritical Review: Teori Perbedaan Generasi. STIE AMA Salatiga.
- Putri, Nurhikmah. 2017 . Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) Studi Kasus pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makasar. Skripsi. Universitas Islam Alauddin Makasar.

- Sefriyani, Cita Yulistia, R. Serfianto & Iswi Haryani. 2017. Restruktisasi Perusahaan dalam Perspektif Hukum Bisnis pada Berbagai Jenis Badan Usaha. Yogyakarta : Andi Offset.
- Siswono, Debby & Sim. 2016 . Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. Jurnal Agora, 14(2).
- Suryaningrum, Aisyah Geovani & Anita Silvianita. 2018. Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Jurnal Sosiohumanitas 20 (1), 1410-9263
- Susanto, Fredi dkk. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* di Hotel Ibis Style di Surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Santoso, S. 2012. Aplikasi SPSS Pada Statistik Multivariat. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Vance, Robert J. 2006 . *Employee Engagement and Commitment*. USA : SHRM Foundation.
- Vibrayani. 2012. Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement. UGM : Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Yuliasti. 2020 . Gambaran Komitmen Organisasi pada Karyawan Administrasi dan Pekerja Lapangan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Inalum). Skripsi . Universitas Sumatera Utara.

Yuswardi. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 2 (2) 2599-3410





LAMPIRAN

LAMPIRAN A

SKALA PENELITIAN



KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya akan melaksanakan penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi skala ini dalam rangka memperoleh data dari Bapak/Ibu.

Pengisian skala tidak menuntut jawaban yang benar dan tidak ada jawaban benar atau salah, melainkan jawaban yang benar-benar sesuai dan menggambarkan keadaan diri Bapak/Ibu sekalian. Semua jawaban ini akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan dalam penelitian ini saja, karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi skala ini dengan jawaban sejujur-jujurnya.

Petunjuk pengisian skala akan tertera sebelum skala disajikan, karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membacanya terlebih dahulu dengan teliti. Dimohon untuk membaca setiap pernyataan secara hati-hati agar tidak ada pernyataan yang terlewat atau belum terisi. Atas perhatian dan kesediaan dari Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Felicia Hesty Tjuatja

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut akan disajikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan perasaan Bapak/Ibu tentang pekerjaan. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dengan teliti dan tentukan apakah Bapak/Ibu pernah merasakan hal dalam pernyataan itu dalam pekerjaan saat ini.

Tentukanlah perasaan persetujuan Bapak/Ibu dalam merasakannya, lalu beri tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut

SS (Sangat Setuju)	Jika Bapak/Ibu sangat setuju merasakan hal tersebut di tempat kerja.
S (Setuju)	Jika Bapak/Ibu setuju merasakan hal tersebut di tempat kerja.
TS (Tidak Setuju)	Jika Bapak/Ibu tidak setuju merasakan hal tersebut di tempat kerja.
STS (Sangat Tidak Setuju)	Jika Bapak/Ibu sangat tidak setuju merasakan hal tersebut di tempat kerja.

Contoh :

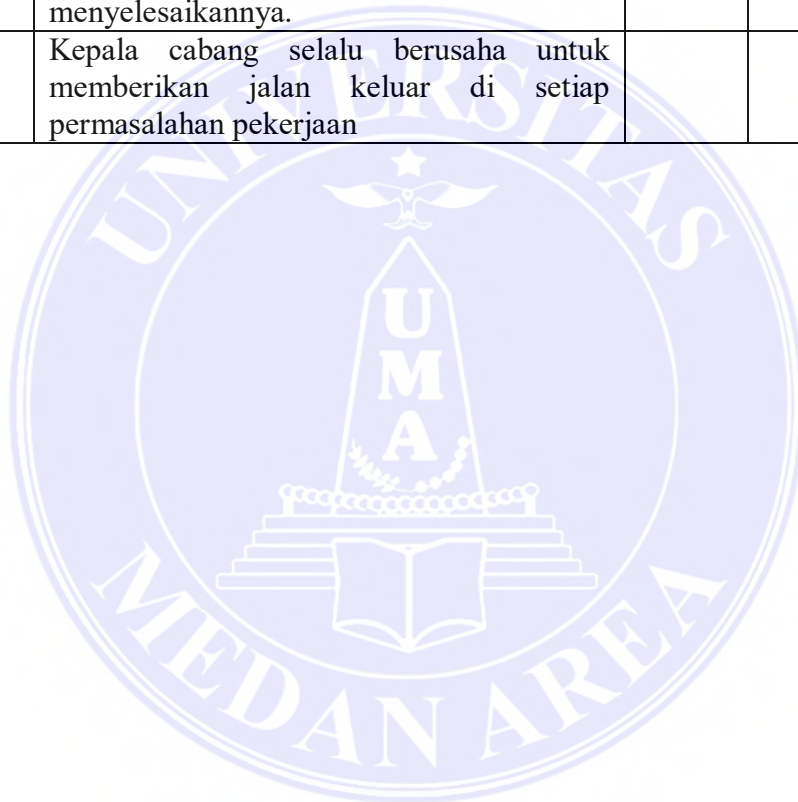
No.	Pernyataan	SS	S	STS	TS
1.	Saya merasa semangat dalam melakukan pekerjaan		√		

IDENTITAS DIRI	
NAMA/INISIAL	
JENIS KELAMIN	
UMUR	
JABATAN	

1. SKALA KEPEMIMPINAN

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Kepala cabang mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan.				
2.	Kepala cabang menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan.				
3.	Kepala cabang turut membantu dalam menyelesaikan tugas.				
4.	Kepala cabang tidak memberikan solusi terhadap tugas dan pekerjaan yang sulit diselesaikan.				
5.	Kepala cabang selalu memberikan nasehat ketika saya merasa <i>down</i>				
6.	Saya sangat bersemangat dalam bekerja karena mengerti akan tugas yang diberikan oleh kepala cabang.				
7.	Saya merasa lelah dalam menyelesaikan pekerjaan karena kepala cabang tidak menjelaskannya.				
8.	Kepala cabang tidak pernah memberikan motivasi kerja terhadap para karyawannya				
9.	Kepala cabang memiliki hubungan yang buruk kepada rekan kerja.				
10.	Masukan yang saya berikan selalu di dengarkan oleh atasan.				
11.	Kepala cabang sering memberikan ide-ide ataupun solusi terhadap sestiap pekerjaan.				
12.	Saya tidak mematuhi prosedur pekerjaan karna tidak dijelaskan oleh atasan saya.				
13.	Kepala cabang menugaskan karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan				

	jadwal.				
14.	Kesalahan yang saya perbuat tidak diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan				
15.	Setiap bulan kepala cabang mengevaluasi setiap pekerjaan para bawahannya				
16.	Motivasi yang diberikan oleh kepala cabang tidaklah berguna bagi pekerjaan saya.				
17.	Ketika ada masalah kepala cabang tidak memberikan masukan untuk menyelesaikannya.				
18.	Kepala cabang selalu berusaha untuk memberikan jalan keluar di setiap permasalahan pekerjaan				



2. SKALA REWARD

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya bangga bekerja di perusahaan ini.				
2.	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang saya hadapi.				
3.	Insentif yang diberikan mendorong saya untuk lebih disiplin dalam bekerja.				
4.	Saya merasa pemberian <i>reward</i> terhadap <i>employee of the month</i> tidaklah berguna.				
5.	Saya merasa perusahaan tidak adil dalam pemberian bonus.				
6.	Menurut saya jaminan sosial yang diberikan perusahaan sangat membantu.				
7.	Saya merasa bonus dan insentif yang saya terima membuat saya lebih semangat dalam bekerja.				
8.	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya semakin terampil.				
9.	Adanya jenjang karir membuat saya lebih giat dalam bekerja.				
10.	Imbalan kerja berupa gaji, bonus serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasa loyal terhadap perusahaan.				
11.	Perusahaan tidak memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya walaupun saya telah melakukan yang terbaik				
12.	Promosi jabatan atas prestasi yang telah dicapai membuat saya lebih semangat dalam bekerja				
13.	Perusahaan tidak memfasilitasi para karyawan dalam hal mengembangkan diri				
14.	Perusahaan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi				
15.	Saya merasa pujian yang diberikan oleh pimpinan terhadap hasil kinerja saya				

	tidaklah penting				
16.	Perusahaan tidak memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi berupa liburan				



3. SKALA LINGKUNGAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat nyaman bekerja di kantor ini.				
2.	Saya merasa takut kehilangan kendaraan ketika parkir di halaman kantor.				
3.	Ruang kerja saya kotor sehingga memperlambat saya dalam bekerja.				
4.	Saya merasa teman sekantor saya sangat ribut dalam bekerja sehingga mengganggu fokus saya.				
5.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktifitas pekerjaan saya.				
6.	Keamanan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa aman dalam bekerja.				
7.	Suara kendaraan bermotor dari luar kantor tidak terdengar hingga ke ruangan saya.				
8.	Saya turut andil dalam menjaga kebersihan lingkungan kantor.				
9.	Saya merasa khawatir ketika ada konsumen yang marah-marah.				
10.	Cahaya matahari yang masuk keruangan membuat ruangan menjadi silau dan menghambat saya dalam bekerja				

4. SKALA TEAMWORK

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki rekan kerja yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
2.	Saya suka diberikan kepercayaan lebih oleh atasan saya.				
3.	Saya tidak suka melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab saya.				
4.	Saya dianggap tidak memiliki integritas dalam bekerja.				
5.	Saya selalu berpartisipasi dalam setiap acara yang diadakan oleh perusahaan.				
6.	Setiap anggota tim merasa tidak memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.				
7.	Pimpinan merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan saya.				
8.	Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.				
9.	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.				
10.	Setiap karyawan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam hal pekerjaan.				
11.	Banyak anggota tim yang tidak menyadari peranannya masing-masing sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengerjakan tugas.				
12.	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi tinggi dalam mengerjakan tugas.				
13.	Tugas-tugas yang diberikan dikerjakan secara bersama-sama untuk mendapatkan hasil yang memuaskan				
14.	Setiap karyawan mengerjakan pekerjaan secara tidak maksimal sehingga terdapat banyak permasalahan.				

15.	Pembagian tugas yang diberikan oleh rekan kerja saya akan saya kerjakan dengan senang hati.				
16.	Saya merasa tugas yang diberikan lebih sulit ketika dikerjakan secara bersama-sama.				
17.	Saya merasa tidak dapat mempercayai rekan kerja saya dalam menjalankan tugas yang saya berikan.				
18.	Saya merasa kontribusi setiap anggota tim tidak berpengaruh pada hasil akhir pekerjaan.				
19.	Saya tidak suka mengikuti acara yang diadakan oleh perusahaan.				





LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

SKALA KEPEMIMPINAN

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	1	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	4	3	3	4
7	3	4	3	4	4	4	2	3
8	3	4	3	3	3	4	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	1	4	4	1	1
11	3	2	2	2	3	3	3	3
12	4	4	4	1	4	4	2	3
13	3	3	3	3	3	3	2	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	3	3	4	4	3	4
16	3	3	3	4	3	3	4	3
17	4	3	3	4	3	4	3	3
18	4	3	4	4	4	4	3	4
19	3	3	3	2	3	3	2	2
20	3	3	2	3	3	4	3	3
21	3	3	3	2	4	3	3	3
22	4	4	4	1	4	4	3	3
23	3	3	3	3	3	3	2	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	3	4	3	4	3	4
26	4	4	3	4	3	3	4	4
27	3	3	3	2	3	3	4	3
28	3	3	4	3	3	4	3	3
29	4	4	3	3	3	3	4	4
30	4	3	3	3	4	4	3	3
31	4	4	4	3	3	4	4	4
32	4	4	3	3	4	3	4	3

Aitem Subjek	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	3	3	4	3	3	3
2	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	1	4	3
5	3	3	4	3	4	3	4	3
6	4	3	3	4	4	3	4	3
7	4	4	3	3	4	3	3	4
8	3	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	4	4	1	4	1	4	1
11	4	3	3	2	3	3	3	3
12	3	4	4	3	4	3	4	3
13	3	3	3	3	3	2	3	3
14	4	3	4	3	4	3	3	3
15	3	3	3	4	4	3	4	4
16	4	2	3	4	2	4	3	4
17	4	4	4	4	4	3	4	4
18	4	3	3	3	3	4	3	3
19	2	3	2	3	3	2	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	4	3
23	4	3	4	3	3	3	4	4
24	3	3	3	3	3	3	4	3
25	4	3	3	3	3	4	3	3
26	4	3	3	3	4	3	4	3
27	3	3	4	3	3	3	3	3
28	4	3	4	3	3	3	3	4
29	4	3	3	4	4	4	3	3
30	1	3	3	3	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4
32	4	4	3	4	4	3	3	4

Aitem Subjek	17	18
1	4	3
2	4	3
3	3	3
4	3	4
5	3	4
6	4	4
7	3	4
8	4	3
9	3	3
10	1	4
11	3	3
12	3	4
13	3	3
14	4	3
15	3	4
16	4	4
17	4	4
18	3	4
19	2	3
20	3	3
21	3	3
22	3	4
23	3	4
24	3	3
25	3	3
26	3	3
27	3	3
28	3	3
29	4	3
30	3	4
31	4	4
32	4	4

SKALA REWARD (PENGHARGAAN)

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	3	3	3	4	3	3
2	4	3	4	3	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	1	4	4	4
5	4	3	4	3	3	4	4	4
6	4	3	3	4	2	4	4	4
7	4	2	4	4	3	4	4	4
8	4	3	4	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	3	3	4	4	4
11	4	2	4	4	3	4	4	3
12	4	2	4	3	2	4	3	4
13	3	3	3	3	2	3	3	3
14	4	3	2	3	3	2	2	4
15	4	3	3	3	3	4	3	3
16	4	4	2	3	4	4	3	3
17	4	3	4	4	3	4	4	3
18	4	3	3	3	3	1	2	3
19	4	2	3	2	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	1	3	2	3
22	4	1	4	3	3	3	3	4
23	3	2	3	3	3	3	3	4
24	3	3	3	3	3	4	4	3
25	3	3	4	3	3	4	4	3
26	3	3	4	3	3	4	4	3
27	3	2	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	4	4	3	3
29	4	3	3	3	3	3	4	3
30	4	4	4	3	3	4	4	4
31	4	3	3	4	3	3	3	4
32	3	4	4	4	4	4	3	4

Aitem	9	10	11	12	13	14	15	16
Subjek								
1	3	3	4	4	3	3	3	3
2	4	4	3	4	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	2	4	2	2
5	4	4	3	4	3	4	3	3
6	4	3	4	3	3	4	2	3
7	4	4	3	4	3	4	3	3
8	3	4	3	4	3	4	1	3
9	3	3	2	3	3	3	3	3
10	4	4	3	4	1	4	1	1
11	4	4	3	4	4	4	3	4
12	4	4	2	4	2	4	3	1
13	3	3	3	3	2	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	2
15	4	2	4	3	3	4	4	4
16	4	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	4	3	3
19	3	3	2	3	2	3	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	2	3	1	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	3	3	2	2
24	3	4	3	3	3	3	4	3
25	4	4	3	4	3	3	3	3
26	4	4	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	3	3	3	3	2
29	3	4	3	3	3	3	4	3
30	4	4	3	4	3	3	3	3
31	4	3	3	4	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	3	4

SKALA LINGKUNGAN KERJA

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	3	3	3	4	2	3
2	4	3	3	3	3	4	2	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	3	2	1	3	3	3	4
5	4	3	1	2	4	4	4	4
6	3	2	4	4	3	4	3	4
7	4	3	1	3	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	4	3	4
9	3	2	2	2	3	3	2	3
10	4	3	3	3	4	4	4	4
11	4	3	4	3	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	4	3	4
13	3	4	3	3	4	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	3	1
15	3	3	1	1	2	4	4	4
16	4	4	3	2	3	3	3	3
17	3	3	3	2	3	4	3	3
18	4	3	1	2	4	3	3	3
19	3	2	2	2	3	3	3	3
20	4	3	3	3	4	3	3	3
21	3	3	2	3	3	3	3	3
22	4	3	3	3	3	3	2	3
23	3	3	2	2	3	3	3	4
24	3	3	3	3	3	4	3	4
25	4	4	3	3	3	4	3	4
26	4	3	3	3	4	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	4	3	3	3	3	3	4
29	4	4	4	3	3	4	3	4
30	4	3	4	3	3	3	3	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4	3

Aitem	9	10
Subjek		
1	3	3
2	2	3
3	3	3
4	2	3
5	1	3
6	1	3
7	1	1
8	1	3
9	2	3
10	1	3
11	3	2
12	2	3
13	2	3
14	3	3
15	3	1
16	4	3
17	2	4
18	3	2
19	2	2
20	2	3
21	1	2
22	3	3
23	2	3
24	3	3
25	3	3
26	3	3
27	3	3
28	3	3
29	3	3
30	3	3
31	3	4
32	4	4

SKALA TEAMWORK (KERJASAMA)

Aitem Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	2	3	4	3	3	3
2	4	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	1	3	3	3	2	4
5	4	4	1	2	3	3	1	4
6	2	3	3	3	4	3	3	4
7	3	3	2	3	3	3	3	4
8	4	3	3	3	4	4	3	4
9	3	3	2	3	3	2	3	3
10	4	4	3	3	4	3	3	4
11	4	3	2	3	3	4	3	4
12	4	4	2	3	4	2	3	4
13	3	3	3	3	4	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	4
15	4	4	2	3	3	2	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	4
17	4	4	3	4	3	1	3	4
18	3	3	3	3	2	1	3	3
19	3	3	2	2	3	2	2	3
20	3	3	2	3	4	3	3	3
21	3	3	2	2	3	2	3	3
22	3	3	3	3	4	3	4	3
23	3	3	3	2	3	3	2	3
24	3	3	3	4	3	3	3	3
25	3	4	3	3	4	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	3	4	3	3	3
29	3	3	3	4	3	3	3	3
30	4	4	3	4	4	3	4	4
31	4	4	4	3	4	3	3	4
32	4	3	4	3	3	4	3	4

Aitem Subjek	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	4	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	1	4	4	3	4	4
5	4	4	1	4	4	1	4	1
6	4	3	2	4	4	1	2	3
7	4	4	2	3	4	3	4	3
8	4	4	2	4	4	3	3	3
9	3	3	2	3	3	2	3	3
10	4	4	3	4	4	3	4	3
11	4	4	2	4	4	2	3	4
12	4	4	1	4	4	3	4	1
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	4	3	4
15	3	3	2	4	3	2	2	3
16	4	4	2	3	3	3	2	4
17	4	4	2	3	4	1	4	4
18	3	3	2	4	4	3	3	3
19	3	3	2	3	3	2	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	3	3	2	3	2
22	3	3	3	3	3	4	3	2
23	4	4	2	3	3	2	3	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	4	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4
32	3	4	4	4	4	4	4	4

Aitem Subjek	18	19
1	3	3
2	3	4
3	3	3
4	3	4
5	1	3
6	3	4
7	2	3
8	3	4
9	3	3
10	3	3
11	4	3
12	1	3
13	2	4
14	3	4
15	2	4
16	3	3
17	1	2
18	3	3
19	2	2
20	3	3
21	3	3
22	3	4
23	1	4
24	2	3
25	3	4
26	3	3
27	3	3
28	4	4
29	3	3
30	3	3
31	4	4
32	4	3

LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale : Skala Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,783	18

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58,5000	26,129	5,11166	18

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X01	3,4375	,50402	32
X02	3,3750	,55358	32
X03	3,2188	,55267	32
X04	2,8750	,83280	32
X05	3,3438	,48256	32
X06	3,5000	,50800	32
X07	2,9063	,77707	32
X08	3,1563	,62782	32
X09	3,3438	,82733	32
X10	3,2188	,49084	32
X11	3,2813	,52267	32
X12	3,1250	,60907	32
X13	3,4688	,56707	32
X14	3,0000	,71842	32
X15	3,3750	,49187	32
X16	3,1875	,64446	32
X17	3,2188	,65915	32

X18	3,4688	,50701	32
-----	--------	--------	----

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	55,0625	23,996	,381	,772
X02	55,1250	23,919	,351	,774
X03	55,2813	24,596	,224	,782
X04	55,6250	22,629	,354	,776
X05	55,1563	25,362	,110	,787
X06	55,0000	24,903	,191	,783
X07	55,5938	23,281	,350	,780
X08	55,3438	22,104	,615	,754
X09	55,1563	22,265	,407	,770
X10	55,2813	25,112	,158	,785
X11	55,2188	24,886	,186	,784
X12	55,3750	22,048	,649	,752
X13	55,0313	23,838	,356	,774
X14	55,5000	22,710	,424	,768
X15	55,1250	25,339	,111	,787
X16	55,3125	21,964	,621	,753
X17	55,2813	22,273	,550	,759
X18	55,0313	23,644	,452	,768

Reliability

Scale : Skala Reward (Penghargaan)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	16

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51,6250	24,306	4,93016	16

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X01	3,6250	,49187	32
X02	2,9063	,68906	32
X03	3,3750	,60907	32
X04	3,1563	,44789	32
X05	2,8438	,67725	32
X06	3,5000	,71842	32
X07	3,3125	,64446	32
X08	3,4063	,49899	32
X09	3,5313	,50701	32
X10	3,4063	,61484	32
X11	3,1250	,60907	32
X12	3,4063	,49899	32
X13	2,8750	,70711	32
X14	3,4375	,50402	32
X15	2,8750	,75134	32
X16	2,8438	,72332	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	48,0000	23,032	,219	,802
X02	48,7188	22,918	,138	,812
X03	48,2500	21,484	,434	,789
X04	48,4688	21,483	,632	,781
X05	48,7813	21,854	,315	,799
X06	48,1250	20,565	,495	,784
X07	48,3125	20,609	,561	,780
X08	48,2188	23,402	,136	,807
X09	48,0938	21,184	,614	,780
X10	48,2188	20,951	,529	,783
X11	48,5000	21,806	,374	,794
X12	48,2188	21,273	,605	,781
X13	48,7500	20,258	,557	,779
X14	48,1875	21,770	,485	,787
X15	48,7500	22,258	,209	,809
X16	48,7813	21,467	,346	,797

Reliability

Scale : Skala Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,638	10

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30,9688	10,870	3,29696	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X01	3,5625	,50402	32
X02	3,1563	,57414	32
X03	2,7813	,94132	32
X04	2,8125	,78030	32
X05	3,3438	,54532	32
X06	3,5313	,50701	32
X07	3,0625	,56440	32
X08	3,4688	,67127	32
X09	2,4063	,87471	32
X10	2,8438	,67725	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	27,4063	9,475	,368	,606
X02	27,8125	8,673	,552	,568
X03	28,1875	6,931	,616	,518
X04	28,1563	8,007	,510	,561
X05	27,6250	9,532	,309	,614
X06	27,4375	9,544	,341	,610
X07	27,9063	10,346	,057	,657
X08	27,5000	10,968	-,123	,697
X09	28,5625	9,222	,166	,654
X10	28,1250	8,887	,377	,597

Reliability

Scale : Skala Teamwork (Kerjasama)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	19

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58,9063	31,184	5,58431	19

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X01	3,4063	,55992	32
X02	3,3125	,47093	32
X03	2,6250	,70711	32
X04	3,0000	,50800	32
X05	3,3750	,55358	32
X06	2,8125	,69270	32
X07	2,9375	,56440	32
X08	3,5000	,50800	32
X09	3,4063	,49899	32
X10	3,4063	,49899	32
X11	2,5313	,80259	32
X12	3,4063	,49899	32
X13	3,4063	,49899	32
X14	2,7813	,83219	32
X15	3,1250	,60907	32
X16	3,0000	,80322	32
X17	2,8438	,67725	32
X18	2,7188	,85135	32

X19	3,3125	,59229	32
-----	--------	--------	----

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	55,50	28,581	,383	,791
X02	55,59	30,055	,176	,801
X03	56,28	26,983	,504	,783
X04	55,91	28,668	,415	,790
X05	55,53	28,709	,366	,792
X06	56,09	27,636	,421	,788
X07	55,97	28,289	,429	,789
X08	55,41	28,701	,409	,790
X09	55,50	29,935	,183	,801
X10	55,50	29,032	,354	,793
X11	56,38	26,242	,523	,781
X12	55,50	29,355	,292	,796
X13	55,50	29,097	,342	,794
X14	56,13	26,500	,466	,785
X15	55,78	30,241	,085	,808
X16	55,91	25,959	,560	,778
X17	56,06	27,802	,409	,789
X18	56,19	26,415	,462	,786
X19	55,59	29,475	,211	,801



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan	Reward	Lingkungan Kerja	Teamwork
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,50	51,63	30,97	55,09
	Std. Deviation	5,112	4,930	3,297	4,567
Most Extreme Differences	Absolute	,149	,095	,127	,124
	Positive	,066	,095	,127	,109
	Negative	-,149	-,093	-,103	-,124
Test Statistic		,149	,095	,127	,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070	,200	,200	,200
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

LAMPIRAN E

ANALISIS FAKTOR



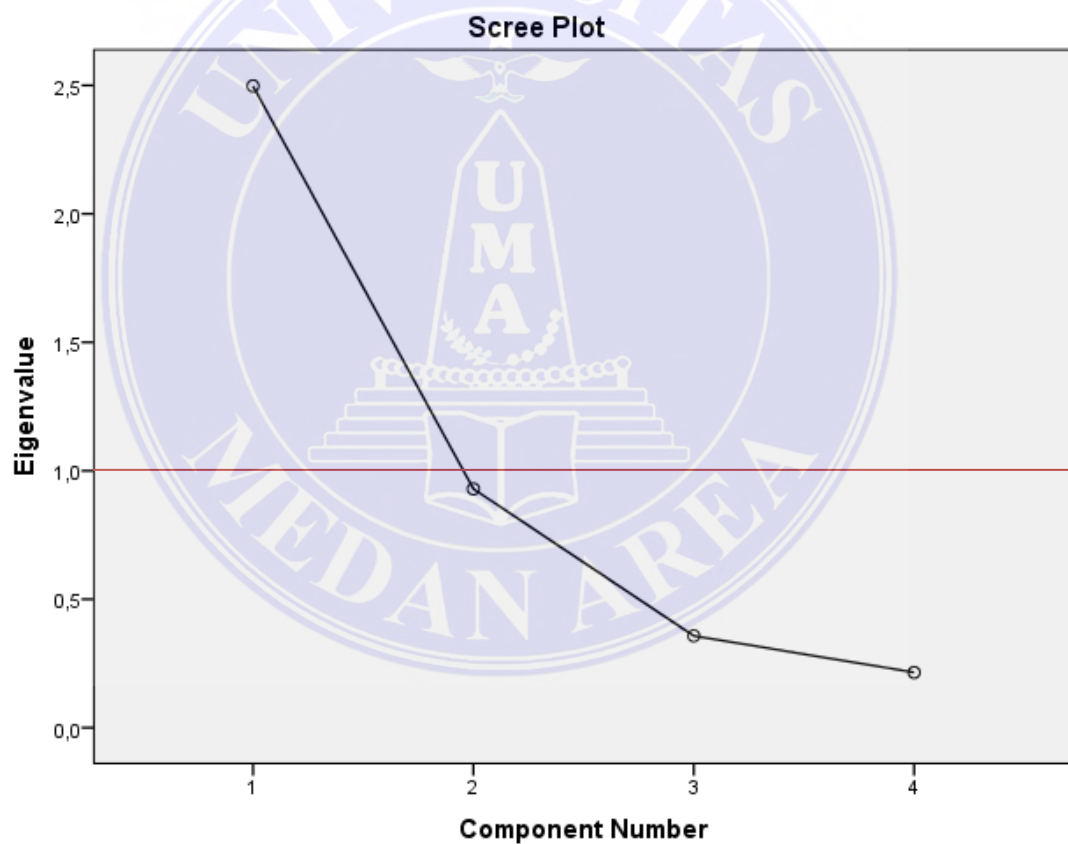
ANALISIS FAKTOR

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,629
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	49,665
	df	6
	Sig.	,000

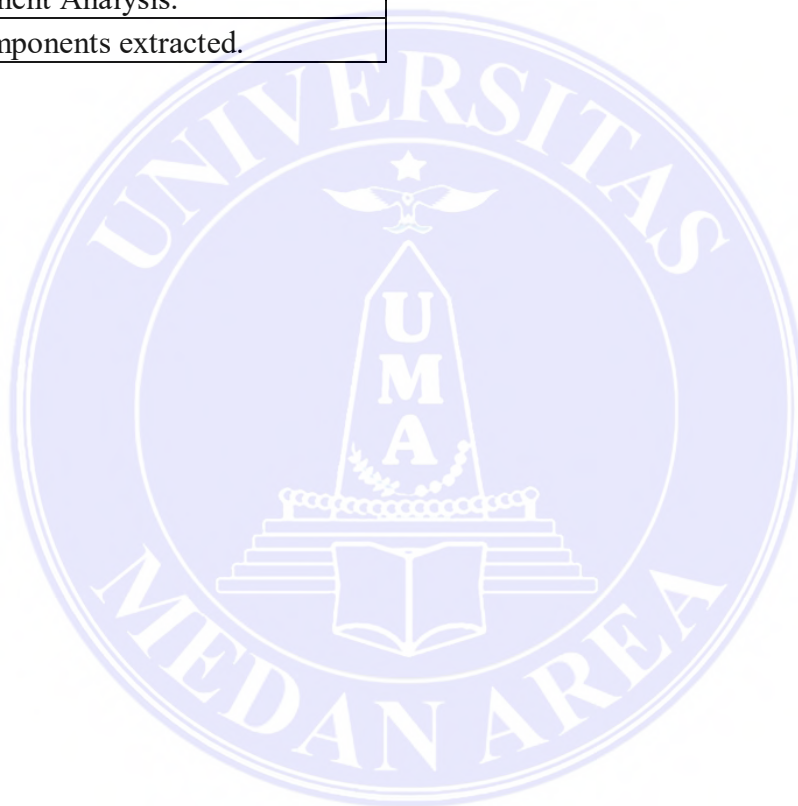
Anti-image Matrices					
		Kepemimpinan	Reward	Lingkungan Kerja	Teamwork
Anti-image Covariance	Kepemimpinan	,632	-,289	-,093	,132
	Reward	-,289	,455	-,040	-,154
	Lingkungan Kerja	-,093	-,040	,403	-,253
	Teamwork	,132	-,154	-,253	,376
Anti-image Correlation	Kepemimpinan	,533 ^a	-,540	-,183	,270
	Reward	-,540	,682 ^a	-,093	-,373
	Lingkungan Kerja	-,183	-,093	,675 ^a	-,649
	Teamwork	,270	-,373	-,649	,591 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)					

Communalities		
	Initial	Extraction
Kepemimpinan	1,000	,364
Reward	1,000	,728
Lingkungan Kerja	1,000	,728
Teamwork	1,000	,677
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,498	62,445	62,445	2,498	62,445	62,445
2	,929	23,237	85,682			
3	,358	8,939	94,620			
4	,215	5,380	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						



Component Matrix^a	
	Component
	1
Kepemimpinan	,604
Reward	,853
Lingkungan Kerja	,853
Teamwork	,823
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	



LAMPIRAN F
SURAT PENGAMBILAN DATA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 718/FPSI/01.10/VIII/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan Kanwil I
PT. Pegadaian (Persero) Medan Sunggal
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Felicia Hesty Tjuatja
NPM : 178600055
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Pegadaian (Persero) Medan Sunggal, Jl. Kaswari No.51, Medan Sunggal, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Karyawan Generasi Y Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Sunggal"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN G

SURAT SELESAI PENELITIAN



 Pegadaian

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor 215/010104.03/2021

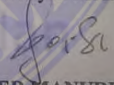
Bersama ini diberikan surat keterangan selesai Riset / Pengambilan Data tanggal 04 Oktober 2021 sesuai surat kami terdahulu No: 192/010104.03/2021 tanggal 26 Agustus 2021, perihal Persetujuan Pengambilan Data Mahasiswi Program Studi Ilmu Psikologi – Universitas Medan Area, untuk dan atas nama:

No.	Nama Mahasisi	NPM	Unit Kerja
1	Felicia Hesty Tjuatja	178600055	Kanwil I Medan

dengan keterangan sebagai berikut :

1. Yang bersangkutan adalah benar telah melaksanakan Riset / Pengambilan Data di Pegadaian Cabang Sunggal terhitung mulai dari *tanggal 30 Agustus s/d 30 September 2021*.
2. Selama pelaksanaan Riset / Pengambilan Data, Sdri. Felicia Hesty Tjuatja telah mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan kami.
3. Hasil pelaksanaan Riset / Pengambilan Data kami nyatakan **BAIK**.

Demikian Surat Keterangan Selesai Riset ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 04 Oktober 2021
PT. Pegadaian
Kantor Wilayah Medan

GOPHER MANURUNG
NIK. P.83503

PT Pegadaian – Kantor Wilayah I Medan
Jl. Pegadaian No. 112
Medan 20151
T +62 614567247
F +62 614566249
www.pegadaian.co.id