

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai engagement behavior pada karyawan divisi Internal Audit PT. "X" di Bandung. Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan didapat 24 karyawan yang sesuai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik survei.

Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori dari William H. Macey, terdiri dari 36 item. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan rumus Rank Spearman diperoleh hasil validitas sebesar 0,307 sampai 0,841. Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, diperoleh hasil sebesar 0,954. Data diolah secara deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi dan tabulasi silang.

Berdasarkan pengolahan data statistik, diketahui bahwa 70,8% karyawan termasuk engage dan 29,2% termasuk non-engage. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan divisi Internal Audit PT. "X" di kota Bandung telah menampilkan engagement behavior yang tercermin melalui perilaku yang persistent, proaktif, bekerja melampaui peran, dan adaptif.

Peneliti mengajukan saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian tentang engagement behavior pada karyawan misalnya mengenai pengaruh feeling of engagement terhadap engagement behavior. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat digunakan oleh PT. "X" Bandung untuk mempertahankan kondisi yang dapat memfasilitasi karyawan divisi Internal Audit untuk tetap menunjukkan perilaku engaged-nya dengan cara tetap memberikan informasi (misalnya adanya perubahan job description), memberikan kesempatan belajar bagi karyawan dan memberikan tunjangan bagi kesejahteraan karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai masukan bagi Human Resources Development (HRD) dan Manager divisi Internal Audit PT. "X" di kota Bandung diharapkan untuk memperhatikan kondisi karyawan divisi Internal Audit yang memiliki role expansion yang rendah dengan melakukan rotasi atau memperbantukan karyawan ke tim lain yang membutuhkan.

ABSTRACT

The study was conducted to obtain a picture of the behavior on employee engagement Internal Audit division of PT. "X" in Bandung. The selection of the sample using purposive sampling techniques and gained 24 employees as appropriate. Types of research used in this study was descriptive research with survey techniques.

Measuring devices used in the form of a questionnaire prepared by the researcher based on the theory of William H. Macey, consisting of 36 items. Based on test validity by using the Spearman Rank formula validity of the results obtained for 0.307 to 0.841. As for the reliability test using the formula Cronbach Alpha reliability coefficient, obtained a yield of 0.954. Descriptive data is processed using frequency distributions and cross tabulations.

Based on statistical data processing, it is known that engage employees including 70.8% and 29.2% excluding non-engage. It can be concluded that most of the employees of the Internal Audit division of PT. "X" in the city have been displaying behavior that is reflected through the engagement of persistent behavior, proactive, working beyond the role, and adaptive.

Researcher put forward suggestions for further research to develop research on employee engagement in such behavior on the effect of feeling of engagement to engagement behavior. Peneliti also hope this study can be used by PT. "X" Bandung to maintain conditions that can facilitate the Internal Audit Division employees to remain engaged his behavior in a way continue to provide information (eg a change in job description), provide learning opportunities for employees and provide benefits for the welfare of employees. This study can also be used as an insert for Human Resources Development (HRD) and Manager of Internal Audit division of PT. "X" in the city is expected to consider the condition of the Internal Audit Division employees who have the role of low expansion by rotation or employees to attach the other team in need.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR ORISINALITAS

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA

KATA PENGANTAR.....v

ABSTRAKviii

DAFTAR ISI.....x

DAFTAR TABELxiv

DAFTAR BAGAN.....xv

DAFTAR LAMPIRANxvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah1

1.2. Identifikasi Masalah11

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian11

1.3.1. Maksud Penelitian11

1.3.2. Tujuan Penelitian.....11

1.4. Kegunaan Penelitian.....12

1.4.1. Kegunaan Ilmiah12

1.4.2. Kegunaan Praktis.....12

1.5. Kerangka Pemikiran12

1.6. Asumsi.....	19
------------------	----

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.2. <i>Engagement</i> sebagai energi Psikis : di dalam (<i>Engagement as Psychic Energy : On The Inside</i>)	21
2.1.3. <i>Engagement</i> sebagai energi perilaku : Bagaimana <i>engagement</i> terlihat orang lain (<i>Engagement as Behavioral Energy : How Engagement Looks to Others</i>)	22
2.2. Kondisi yang membangun karyawan untuk <i>Engagement</i>	24
2.2.1. <i>Engagement</i> and Discretionary Effort.....	28
2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	29
2.4. Aspek-aspek <i>Employee Behavior</i>	32
2.5. Budaya Organisasi mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan dan Prosedur Penelitian	38
3.2. Bagan Prosedur Penelitian.....	38
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
3.3.1. Variabel Penelitian	39
3.3.2. Definisi Operasional.....	39
3.4. Alat Ukur	40

3.4.1. Kuesioner <i>Engagement Behavior</i>	40
3.4.2. Prosedur Pengisian.....	41
3.4.3. Sistem Penilaian	42
3.4.4. Data Pribadi dan Data Penunjang.....	43
3.4.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	44
3.5.1. Validitas Alat Ukur	44
3.5.2. Reliabilitas Alat Ukur	45
3.5. Populasi Sasaran.....	47
3.6. Teknik Analisis.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden	49
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	49
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 <i>Engagement Behavior</i>	50
4.2.2 Aspek-Aspek <i>Engagement Behavior</i>	50
4.2.3 Tabulasi Silang Antara Derajat <i>Engagement Behavior</i> dan Aspek <i>Engagement Behavior</i>	51
4.2.3.1 <i>Persistence</i>	51
4.2.3.2 <i>Proactive</i>	52
4.2.3.3 <i>Role Expansion</i>	52
4.2.3.4 <i>Adaptability</i>	53
4.3 Pembahasan	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
5.2.1 Saran Teoretis.....	64
5.2.2 Saran Praktis.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 Tabel Pembagian Item-Item Alat Ukur <i>Engagement Behavior</i>	40
Tabel 3.5 Tabel Skor Jawaban	42
Tabel 4.1 Gambaran Responden	49
Tabel 4.2 <i>Engagement Behavior</i>	50
Tabel 4.3 Aspek-Aspek <i>Engagement Behavior</i>	50
Tabel 4.4 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dan Aspek <i>Persistence</i>	51
Tabel 4.5 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dan Aspek <i>Proactive</i>	52
Tabel 4.6 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dan Aspek <i>Role Expansion</i>	52
Tabel 4.7 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dan Aspek <i>Adaptability</i>	53

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Bagan Kerangka Pikir	18
Bagan 3.1 Skema Rancangan Penelitian.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A *Company Profile* PT.”X”
- Lampiran B Alat Ukur *Engagement Behavior* dan Data Penunjang
- Lampiran C Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur
- Lampiran D Data Mentah Skor Kuesioner
- Lampiran E Hasil Pengolahan Data
- Lampiran F Tabulasi Silang antara *Engagement Behavior* dengan *Feeling of Engagement*
- Lampiran G Tabulasi Silang antara *Engagement Behavior* dengan Lama Kerja
- Lampiran H Analisis Item Per Aspek Pada Karyawan *Engaged*
- Lampiran I Analisis Faktor Mengenai *Feeling of Engagement*
- Lampiran J Tabulasi Silang antara *Feeling of Engagement* dengan aspek-aspek *Engagement Behavior*