

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai Employee Engagement pada karyawan direktorat aerostructure divisi operating bagian machining di PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan teknik pengambilan data survei. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang.*

*Alat ukur yang digunakan untuk pengambilan adalah kuesioner Employee Engagement yang dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan teori Employee Engagement dari William.H. Macey ,dkk. Alat ukur ini terdiri dari 72 item. Data yang diperoleh diolah menggunakan uji validitas Spearman's Rho dengan program SPSS 21.0. Perhitungan validitas Spearman's Rho berkisar antara - 0,198 – 0,675. Perhitungan reliabilitas menggunakan metode Alfa-Cronbach dan menunjukkan hasil 0,959.*

*Berdasarkan hasil pengolahan data dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 59 karyawan, terdapat 54,2% karyawan yang memiliki feeling engagement yang engage dan 45,8% karyawan dengan feeling of engagement non-engage. Kemudian sebanyak 49,2% karyawan menunjukkan engagement behavior yang engage dan 50,\*% karyawan menunjukkan engagement behavior yang non-engage.*

*Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada karyawan di PT. Dirgantara Indonesia. Bagi Manajemen PT. Dirgantara Indonesia diharapkan dapat menjaga konsistensi dalam memfasilitasi karyawannya untuk mempertahankan employee engagement yang dimilikinya.*

## ABSTRACT

*This study was conducted to obtain an overview of Employee Engagement on employee at aerospace directorate operating division of parts machining in Indonesian Aerospace Bandung. The research method used is a quantitative method. The study was a descriptive survey data capture techniques. The selection of the sample using purposive sampling method and sample in this study amounted to 59 people.*

*Measuring instruments used for retrieval is Employee Engagement questionnaire constructed by the researchers based on the theory Employee Enngagement by William.H. Macey, et al. This measure consists of 72 items. The data obtained were analyzed using Spearman's Rho test validity with SPSS 21.0. Validity of Spearman's Rho calculations ranged from -0.198 - 0.675. Calculation of reliability using Cronbach's alpha-method and shows the results 0,959. Based on the results of data processing can be concluded that of the 59 employees, there are 54,2% who have engage feeling of engagement and 45,8% of employees are non-engaged feeling. Furthermore, 492% employee show engage behavior and 50,8 show non-engage behavior.*

*Researchers propose suggestions for further research to investigate more about examine the influence of organizational culture on employee engagement in employees at Indonesian Aerospace.. For the management of Indonesian Aerospace is expected to maintain consistency in facilitating employees to sustain its employee engagement. Other than that to be more appreciate the work of the employee, both in the form of material and moral that is expected to improve employee engagement.*

## DAFTAR ISI

|                        |      |
|------------------------|------|
| Lembar Judul.....      | i    |
| Lembar Pengesahan..... | ii   |
| Abstrak.....           | iii  |
| Kata Pengantar.....    | v    |
| Daftar Isi.....        | viii |
| Daftar Bagan.....      | xii  |
| Daftar Tabel.....      | xiii |
| Daftar Lampiran.....   | xiv  |

## BAB I PENDAHULUAN

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....  | 1  |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....    | 12 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian |    |
| 1.3.1 Maksud Penelitian.....     | 12 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian.....     | 12 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian.....     | 13 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis.....     | 13 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis.....      | 13 |
| 1.5 Kerangka Pemikiran.....      | 14 |
| 1.6 Asumsi.....                  | 26 |

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 *Employee Engagement***

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....                                            | 27 |
| 2.1.2 Bagaimana <i>Engagement</i> Membuat Perubahan dan Apakah<br><i>Engagement</i> Itu..... | 28 |
| 2.1. 3 Kondisi Untuk Membangun Karyawan Yang <i>Engage</i> .....                             | 32 |
| 2.1.4 <i>Feeling of Engagement</i> .....                                                     | 37 |
| 2.1.5 <i>Engagement Behavior</i> .....                                                       | 44 |
| 2.1.6 Perbedaan <i>Employee Engagement</i> , Komitmen dan<br><i>Job Satisfaction</i> .....   | 52 |
| 2.1.7 Budaya Organisasi yang mempengaruhi <i>engagement</i> .....                            | 54 |

### **2.2 Karyawan**

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 2.2.1 Definisi Karyawan..... | 56 |
|------------------------------|----|

### **2.3 Perkembangan *Middle Adulthood*.....**

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.1 Kehidupan Pekerjaan Di Masa <i>Middle Adulthood</i> ..... | 57 |
|-----------------------------------------------------------------|----|

### **2.4 Karakteristik Personel.....**

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian.....**

### **3.2 Bagan Rancangan Penelitian.....**

### **3.3 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 3.3.1 Variabel Penelitian..... | 63 |
|--------------------------------|----|

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 3.3.2 Definisi Konseptual..... | 63 |
|--------------------------------|----|

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 3.3.3 Definisi Operasional.....                  | 63 |
| 3.4 Alat Ukur.....                               | 66 |
| 3.4.1 Alat Ukur <i>Employee Engagement</i> ..... | 67 |
| 3.4.2 Data Penunjang.....                        | 70 |
| 3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....    | 70 |
| 3.5.1 Validitas Alat Ukur.....                   | 70 |
| 3.5.2 Reliabilitas Alat Ukur.....                | 72 |
| 3.6 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel.....    | 73 |
| 3.6.1 Populasi Sasaran.....                      | 73 |
| 3.6.2 Karakteristik Sampel.....                  | 73 |
| 3.6.3 Teknik Penarikan Sampel.....               | 73 |
| 3.7 Teknik Analisis Data.....                    | 74 |

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1 Gambaran Responden.....                                 | 76  |
| 4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....      | 77  |
| 4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan.....        | 77  |
| 4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan..... | 78  |
| 4.2 Hasil Penelitian.....                                   | 79  |
| 4.3 Pembahasan.....                                         | 101 |

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 5.1 Simpulan..... | 118 |
|-------------------|-----|

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 5.2 Saran.....            | 120 |
| 5.2.1 Saran Teoritis..... | 120 |
| 5.2.2 Saran Praktis.....  | 120 |

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> | <b>122</b> |
|----------------------------|------------|

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| <b>DAFTAR RUJUKAN.....</b> | <b>123</b> |
|----------------------------|------------|

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR BAGAN**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Bagan 1.5 Kerangka Pemikiran.....   | 25 |
| Bagan 3.1 Rancangan Penelitian..... | 63 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Rincian Alat Ukur.....                                                                             | 67 |
| Tabel 3.2 Skala Penilaian.....                                                                               | 69 |
| Tabel 4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                                                 | 77 |
| Tabel 4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan.....                                                   | 77 |
| Tabel 4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....                                            | 78 |
| Tabel 4.2.1 Derajat <i>Feeling of Engagement</i> .....                                                       | 79 |
| Tabel 4.2.2 Derajat <i>Engagement Behavior</i> .....                                                         | 79 |
| Tabel 4.2.3. Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Engagement Behavior</i> .....     | 80 |
| Tabel 4.2.4 Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Persistence</i> .....              | 81 |
| Tabel 4.2.4.1 Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Proactive</i> .....              | 82 |
| Tabel 4.2.4.2 Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Role Expansion</i> .....         | 83 |
| Tabel 4.2.4.3 Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Adaptibility</i> .....           | 84 |
| Tabel 4.2.5 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>Feeling of Urgency</i> .....         | 85 |
| Tabel 4.2.5.1 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>Feeling of Being Focused</i> ..... | 86 |

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.2.5.2 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>Feeling of Intensity</i> .....      | 87 |
| Tabel 4.2.5.3 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>Feeling of Enthusiasm</i> .....     | 88 |
| Tabel 4.2.6 Tabulasi Silang Antara dengan <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Capacity to Engage</i> ..... | 89 |
| Tabel 4.2.6.1 Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Motivation to Engage</i> .....    | 90 |
| Tabel 4.2.6.2 Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>Freedom to Engage</i> .....       | 91 |
| Tabel 4.2.6.3 Tabulasi Silang Antara <i>Feeling of Engagement</i> dengan <i>How to Engage</i> .....           | 92 |
| Tabel 4.2.7 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>Capacity to Engage</i> .....          | 93 |
| Tabel 4.2.7.1 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>Motivation to Engage</i> .....      | 94 |
| Tabel 4.2.7.2 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>Freedom to Engage</i> .....         | 95 |
| Tabel 4.2.7.3 Tabulasi Silang Antara <i>Engagement Behavior</i> dengan <i>How to Engage</i> .....             | 96 |
| Tabel 4.2.8 Tabulasi Silang Antara <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Capacity to Engage</i> .....          | 97 |

|                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.2.7.1 Tabulasi Silang Antara <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Motivation to Engage</i> ..... | 98  |
| Tabel 4.2.7.2 Tabulasi Silang Antara <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Freedom to Engage</i> .....    | 99  |
| Tabel 4.2.7.3 Tabulasi Silang Antara <i>Employee Engagement</i> dengan <i>How to Engage</i> .....        | 100 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kata Pengantar Kuesioner
- Lampiran 2. Surat Pernyataan Kesiapan (LOC)
- Lampiran 3. Data Penunjang
- Lampiran 4. Alat Ukur *Employee Engagement* (Kuesioner Utama + Penunjang)
- Lampiran 5. Kisi-kisi Alat Ukur
- Lampiran 6. Tabel Hasil Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7. Hasil *Cross-tab Feeling of Engagement dengan aspek Engagement Behavior*
- Lampiran 8. Hasil *Cross-tab Engagement Behavior dengan aspek Feeling of Engagement*
- Lampiran 9. Hasil *Cross-tab Feeling of Engagement dengan prinsip engagement*
- Lampiran 10. Hasil *Cross-tab Engagement Behavior dengan prinsip engagement*
- Lampiran 11. Hasil *Cross-tab Feeling of Engagement dengan Data Sosiodemografis*
- Lampiran 12. Hasil *Cross-tab Engagement Behavior dengan Data Sosiodemografis*
- Lampiran 13. Hasil *Cross-tab Feeling of Engagement dengan aspek*
- Lampiran 14. Hasil *Cross-tab Engagement Behavior dengan aspek*
- Lampiran 15. Struktur Organisasi PT. Dirgantara Indonesia
- Lampiran 16. Lembar Izin Penggunaan Nama PT. Dirgantara Indonesia