

ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN DIVISI *MECHANICAL* PT U



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Agnes Paramita

6031801184

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

***ANALYSIS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT
AT MECHANICAL DIVISION OF PT U***



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete the requirement for a
Bachelor's Degree in Management*

By:

Agnes Paramita

6031801184

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN DIVISI *MECHANICAL* PT U**

Oleh:

Agnes Paramita

6031801184

Bandung, 24 Agustus 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA.

Pembimbing Skripsi

Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Agnes Paramita
Tempat, tanggal lahir : Serang, 8 November 2000
Nomor Pokok Mahasiswa : 6031801184
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DIVISI *MECHANICAL* PT U

yang telah diselesaikan di bawah bimbingan Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Adapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut sebagai plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicatut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal (25) Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan penjara paling lama dua tahun dan/atau denda paling banyak Rp 200 juta.

Bandung, 24 Agustus 2022



(Agnes Paramita)

ABSTRAK

Idealnya, untuk dapat terus memiliki keunggulan kompetitif, perusahaan membutuhkan adanya bantuan karyawan sebagai sumber pencipta dari keunggulan itu sendiri. Kendati demikian, pada kenyataannya hanyalah karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi yang diketahui dapat membantu perusahaan. Oleh karena alasan itu maka dianggap penting bagi perusahaan untuk mengetahui kondisi aktual mengenai *employee engagement* dari karyawannya sehingga dapat menentukan langkah perbaikan bilamana diperlukan.

Oleh karena itu, berdasarkan teori Gallup Q¹²[®], penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kondisi *employee engagement* pada karyawan Divisi *Mechanical* PT U. Selain mengetahui kondisi aktual, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyumbang terbesar dari permasalahan *employee engagement*, di mana hal ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan dalam penentuan upaya perbaikan. Pengambilan data dilakukan dengan metode kuesioner kepada 34 orang karyawan Divisi *Mechanical* PT U, di mana hasilnya kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 91% karyawan Divisi *Mechanical* PT U tergolong ke dalam kategori '*not engaged*' dengan 9% lainnya dikatakan sebagai '*engaged*' dan tidak ada karyawan yang dikategorikan sebagai '*actively disengaged*'. Terungkap pula bahwa dimensi *teamwork* dan *individual contribution* menjadi penyumbang terbesar atas persentase karyawan *not engaged*. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan *employee engagement* pada karyawan Divisi *Mechanical* maka diharapkan manajer menerapkan strategi perbaikan terkait faktor prioritas yang telah disertakan untuk melengkapi penelitian ini.

Kata kunci: *employee engagement, Gallup Q¹²[®], petrochemical*

ABSTRACT

Ideally, to be able to have competitive advantages, companies need help from employees as a source of the competitive advantages themselves. However, in reality, only employees with a high level of engagement are known to be capable of giving the companies the upper hand over their competitors. For that reason, it is considered important for companies to know the actual conditions regarding employee engagement so they ensure optimum contributions from their employee.

Therefore, based on the Gallup Q¹²[®] theory, this study aimed to know the condition of employee engagement in the Mechanical Division of PT U. Besides knowing the actual conditions, this study also aims to identify the biggest contributing factors to employee engagement problems, where this information can be used as a basis for determining improvement strategies. Data were collected using a questionnaire method to 34 employees of the Mechanical Division of PT U, where then the results were analyzed using descriptive statistical methods.

This research revealed that as many as 91% of employees of the Mechanical Division of PT U are categorized 'not engaged' with the other 9% are 'engaged' and no employees are categorized as 'actively disengaged'. It was also revealed that the dimensions of teamwork and individual contribution were the biggest contributor to the percentage of the 'not engaged' category. Therefore, in order to increase employee engagement in the Mechanical Division employees, managers are expected to implement improvement strategies, starting with the highest priority factors that have been included to complete this research.

Keywords: *employee engagement, Gallup Q¹²[®], petrochemical*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus karena atas berkat dan bimbingan-Nya penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis *Employee Engagement* pada Karyawan Divisi *Mechanical* PT U**” dapat diselesaikan. Penulis dengan penuh menyadari bahwa pembuatan skripsi ini tidaklah sempurna. Terdapat berbagai macam hambatan yang berhasil dilalui dengan bantuan dan dukungan yang diberikan oleh banyak pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian penelitian ini. Di antaranya:

1. Kedua orang tua dan keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan, perhatian, kasih sayang, dan doa dalam penyelesaian studi ini.
2. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku pembimbing, atas kesediannya untuk memberikan bimbingan, masukan, dan arahan hingga skripsi ini terselesaikan.
3. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA. selaku Ketua Program Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Catharina Tan Lian Soei, Dra., M.M. selaku Dosen Wali yang telah memberikan masukan dan saran atas kegiatan akademik sepanjang masa perkuliahan penulis.
5. Seluruh Dosen Program Sarjana Manajemen, segenap pimpinan, dan staf Program Sarjana Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
6. Pimpinan dan karyawan PT U atas kesempatan, kepercayaan, dan izin yang diberikan untuk dapat melakukan penelitian terkait isu yang terjadi di dalam perusahaan.
7. Terima kasih terdalam kepada teman-teman Manajemen 2018, Shelby Odelia Amabel, Wulan Apsari, dan Andree Fabian atas kepedulian, kebersamaan, serta bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Jason Andrew Natan atas dukungan, doa, dan perhatian yang diberikan tanpa pamrih.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta perhatiannya ke dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap agar skripsi ini menambah wawasan serta manfaat bagi pihak-pihak yang membaca dan memerlukannya. Secara khusus penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam rencana perbaikan permasalahan mengenai *employee engagement* pada Divisi *Mechanical* PT U.

Bandung, 24 Agustus 2022

Penulis,
Agnes Paramita

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB II.....	7
2.1 <i>Employee Engagement</i>	7
2.2 Gallup Q ^{12®}	7
2.3 <i>Level of Engagement</i>	16
2.4 Konsekuensi <i>Disengagement</i>	17
2.5 <i>Employee Engagement</i> dan Praktiknya dalam HRM.....	18
2.6 Penelitian Terdahulu	19
BAB III.....	23
3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	23

3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.3	Populasi dan Sampel	23
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	25
3.5	Uji Validitas	27
3.6	Uji Realibilitas	28
3.7	Teknik Analisis Data.....	28
3.8	Objek Penelitian.....	29
BAB IV		31
4.1	Analisis Kondisi <i>Employee Engagement</i>	31
4.1.1	Analisis <i>Employee Engagement</i> – Dimensi <i>Basic Needs</i>	32
4.1.2	Analisis <i>Employee Engagement</i> – Dimensi <i>Individual Contribution</i>	33
4.1.3	Analisis <i>Employee Engagement</i> - Dimensi <i>Teamwork</i>	35
4.1.4	Analisis <i>Employee Engagement</i> – Dimensi <i>Growth</i>	36
4.2	Analisis Faktor Prioritas.....	38
DAFTAR PUSTAKA		44
LAMPIRAN.....		48

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 <i>Level of Engagement</i>	16
Tabel 2. 2 <i>Kajian Literatur Mengenai Employee Engagement</i>	19
Tabel 3. 1 <i>Operasionalisasi Variabel Employee Engagement</i>	25
Tabel 3. 2 <i>Hasil Uji Validitas Pearson</i>	27
Tabel 3. 3 <i>Hasil Uji Realibilitas Cronbach's Alpha</i>	28
Tabel 3. 4 <i>Kriteria Total Skor Employee Engagement</i>	29
Tabel 3. 5 <i>Kriteria Total Skor Employee Engagement Per Dimensi</i>	29
Tabel 3. 6 <i>Demografi Responden</i>	30
Tabel 4. 1 <i>Kondisi Employee Engagement</i>	31
Tabel 4. 2 <i>Employee Engagement - Dimensi Basic Needs</i>	32
Tabel 4. 3 <i>Employee Engagement - Dimensi Individual Contribution</i>	34
Tabel 4. 4 <i>Employee Engagement - Dimensi Teamwork</i>	35
Tabel 4. 5 <i>Employee Engagement - Dimensi Growth</i>	36
Tabel 4. 6 <i>Employee Engagement Per Dimensi</i>	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Employee Engagement Rates</i>	1
Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran	6
Gambar 2. 1 Gallup Q12® Hierarchy.....	8

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	49
Lampiran 2 Hasil Pengisian Kuesioner	52
Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup	53

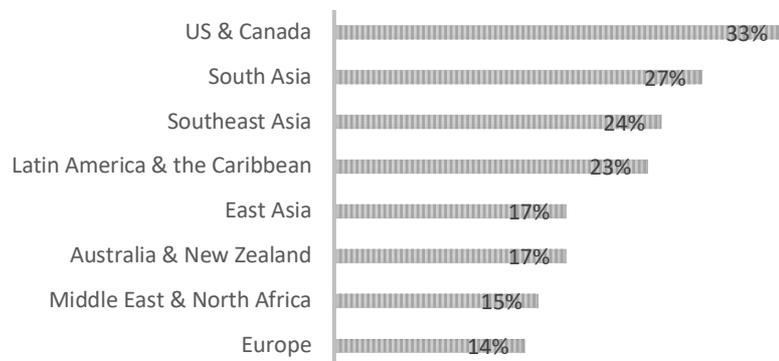
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk dapat memiliki keunggulan kompetitif, perusahaan memerlukan karyawan sebagai sumber pencipta dari keunggulan itu sendiri (Fajrina & Noer, 2021). Walaupun dikatakan sebagai faktor penting, karyawan yang bisa mendorong keberhasilan pada kenyataannya hanyalah mereka yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi (Budriene & Diskiene, 2020). Gallup (2022) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan antusiasme karyawan dalam pekerjaannya. Dalam teorinya, *employee engagement* dibagi atas 4 dimensi yaitu: 1) *basic needs*, 2) *individual contribution*, 3) *teamwork*, dan 4) *growth*.

Employee engagement diketahui membawa berbagai hal positif bagi organisasi yang di antaranya meningkatkan kinerja (Greenberg, 2004), meningkatkan profitabilitas (Gallup, 2004), dan meningkatkan retensi pada karyawan (Coffman, Gonzales & Molina, 2002). Walaupun begitu, dalam beberapa kondisi karyawan cenderung tidak memberikan upaya terbaiknya dikarenakan berbagai alasan. Pernyataan tersebut dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Gallup pada tahun 2022, di mana di dalamnya diketahui bahwa persentase tingkat *engagement* wilayah Southeast Asia hanya berada pada angka 24%. Hal itu berarti dari 100 orang karyawan, hanya 24 di antaranya yang *engaged* dengan organisasinya.

Gambar 1. 1 *Employee Engagement Rates*



Sumber: Gallup (2022)

Dengan persentase karyawan *engaged* sebanyak 24%, hal tersebut mengartikan bahwa 76% karyawan lainnya berada pada kondisi *disengaged* atau *actively disengaged*. Kondisi demikian dinilai berbahaya oleh karena setiap harinya karyawan membuat dan mengambil keputusan yang berpengaruh bagi keberlangsungan bisnis perusahaan. Sebagai contohnya, Allam (2017) merangkum beberapa konsekuensi negatif *disengagement* yang ditemukan dari penelitian-penelitian terdahulu seperti tingginya angka *turnover*, rendahnya tingkat produktivitas, minimnya inovasi dan kreativitas, banyaknya pekerjaan yang tertunda, dan rendahnya tingkat kerja sama antar anggota tim di dalam organisasi. Selain itu, Gallup (2022) juga menyatakan bahwa rendahnya *engagement* memiliki konsekuensi pada tingginya angka kecelakaan kerja dan banyaknya jumlah produk cacat.

PT U merupakan perusahaan yang bergerak pada industri petrokimia dan sudah berdiri sejak tahun 1983. Dengan kantor pusat yang berlokasi di Jakarta, PT U juga memiliki pabrik pengolahan di Kawasan Industri Merak. Selain melayani permintaan pada pasar Indonesia, PT U melakukan ekspor bahan kimia setengah jadi ke negara-negara lain seperti Australia, Perancis, Jerman, Jepang, Singapura, Vietnam, dan Amerika Serikat. Dalam menjalankan *preliminary research*, peneliti pertama-tama melakukan observasi yang dilanjutkan dengan proses wawancara guna mencari fenomena yang sedang terjadi pada pabrik pengolahan PT U.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa PT U saat ini sedang mengalami kebocoran saluran pipa pengolahan bahan kimia yang diakibatkan oleh rendahnya kualitas pengelasan karyawan Divisi *Mechanical*. Setelah ditelusuri melalui proses wawancara kepada manajer Departemen *Maintenance* yang membawahi Divisi *Mechanical*, kebocoran pipa nyatanya sudah terjadi sebanyak 2 kali dalam jangka waktu 6 bulan terakhir dan diketahui merupakan akibat dari adanya sikap acuh yang ditunjukkan karyawan terhadap standar operasional kerja. Sikap acuh tersebut salah satunya tergambar melalui kegiatan pengelasan yang tidak dilakukan dengan mempertimbangkan arah angin.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, hal tersebut nyatanya berbanding terbalik dengan objektif jangka pendek yang dimiliki oleh Divisi *Mechanical*. Menurut keterangan yang disampaikan manajer, Divisi *Mechanical* saat ini memiliki objektif jangka pendek untuk meniadakan *yellow emergency shutdown*

atau penghentian darurat pada proses operasional pabrik. Menurutnya, objektif demikian dapat dicapai melalui pengoptimalan strategi *preventive management* untuk mencegah adanya kerusakan mesin produksi. Berangkat dari ketidaksejajaran fenomena-fenomena yang ditemukan nyatanya dengan objektif Divisi *Mechanical*, proses *preliminary research* lanjutan dilakukan kepada 5 orang karyawan Divisi *Mechanical* guna mendalami kondisi yang terjadi.

Dalam proses *preliminary research* lanjutan, 5 orang karyawan yang diwawancarai mengkonfirmasi salah satu fenomena yang sebelumnya diketahui melalui Manajer Departemen *Maintenance*, di mana fenomena tersebut adalah rendahnya kualitas dari hasil pekerjaan karyawan yang digambarkan dengan kecacatan hasil pengelasan pipa. Sebagian besar karyawan yang terlibat dalam proses *preliminary research* juga seringkali merasa bahwa pendapatnya tidak dipertimbangkan dengan baik dan tidak dihargai oleh manajer. Selain itu, pekerjaan yang dinilai monoton dan tidak disertai dengan pemberian *feedback* personal menyebabkan mereka kehilangan gambaran jelas mengenai *progress* karirnya. Terlebih lagi dengan perilaku manajer yang dinilai jarang memberi pujian, karyawan merasa bahwa hal tersebut membuatnya tidak dapat memvalidasi pencapaian kerjanya.

Berdasarkan penjabaran dari hasil proses *preliminary research* yang dilakukan kepada Manajer Departemen *Maintenance* dan 5 orang karyawan, diketahui 4 poin penting yang menunjukkan adanya gejala dari permasalahan terkait *employee engagement*: 1) tidak adanya komitmen untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas; 2) tidak dipertimbangkannya pendapat karyawan dengan baik; 3) minimnya komunikasi terkait *progress* karir individu; 4) minimnya pemberian pengakuan dan pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Mencermati gejala-gejala di atas maka diperlukan adanya penelitian untuk mengetahui kondisi aktual mengenai *employee engagement* pada karyawan Divisi *Mechanical* PT U. Selain mengetahui kondisi aktual, penelitian ini juga ditujukan untuk mengidentifikasi faktor yang dinilai menjadi penyumbang terbesar dari permasalahan *employee engagement*. Dengan diketahuinya faktor penyumbang terbesar, hal ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan dalam penentuan upaya prioritas untuk meningkatkan *employee engagement* pada karyawan Divisi *Mechanical*. Urgensi dalam penelitian ini juga diperkuat dengan pernyataan Gallup (2022), di mana

rendahnya tingkat *employee engagement* dianggap berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang menurun, kondisi ini pada akhirnya dapat berimbas pada penurunan kinerja perusahaan (Tarmidi & Arsjah, 2019). Dengan demikian, berdasarkan temuan dan alasan tersebut, fenomena ini dianggap menarik untuk diteliti secara lebih lanjut di dalam penelitian yang berjudul “**Analisis *Employee Engagement* pada Karyawan Divisi *Mechanical* pada PT U**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka berikut ini adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana kondisi *employee engagement* karyawan Divisi *Mechanical* PT U?
2. Faktor apa yang perlu untuk diprioritaskan dalam upaya meningkatkan *employee engagement* karyawan Divisi *Mechanical* PT U?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk:

1. Mengetahui kondisi *employee engagement* karyawan Divisi *Mechanical* PT U.
2. Mengetahui faktor yang perlu diprioritaskan dalam upaya meningkatkan *employee engagement* karyawan Divisi *Mechanical* PT U.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengetahui dan memahami kondisi aktual mengenai *employee engagement* pada karyawan Divisi *Mechanical* serta upaya perbaikannya. Sehingga dapat memprioritaskan

2. Bagi Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat berguna untuk memperkaya hasil penelitian di bidang manajemen insani dan dapat mengembangkan teori yang relevan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pemahaman peneliti berkaitan dengan *employee engagement* melalui penerapan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dalam praktik nyata.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Fajrina & Noer (2021), perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber pencipta dari keunggulan kompetitif bisnis. Meskipun begitu, (Budriene & Diskiene, 2020) menyatakan bahwa hanya karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi yang dapat mendorong keberhasilan perusahaan (Budriene & Diskiene, 2020).

Employee engagement didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* juga diketahui membawa berbagai hal positif bagi organisasi yang di antaranya meningkatkan kinerja (Greenberg, 2004), meningkatkan profitabilitas (Gallup, 2004), dan meningkatkan retensi pada karyawan (Coffman, Gonzales & Molina, 2002). Walaupun begitu, dalam beberapa kondisi karyawan cenderung tidak memberikan upaya terbaiknya dikarenakan berbagai alasan. Pernyataan tersebut dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Gallup pada tahun 2022, di mana di dalamnya diketahui bahwa persentase tingkat *engagement* wilayah Southeast Asia hanya berada pada angka 24%. Hal itu berarti dari 100 orang karyawan, hanya 24 di antaranya yang *engaged* dengan organisasinya.

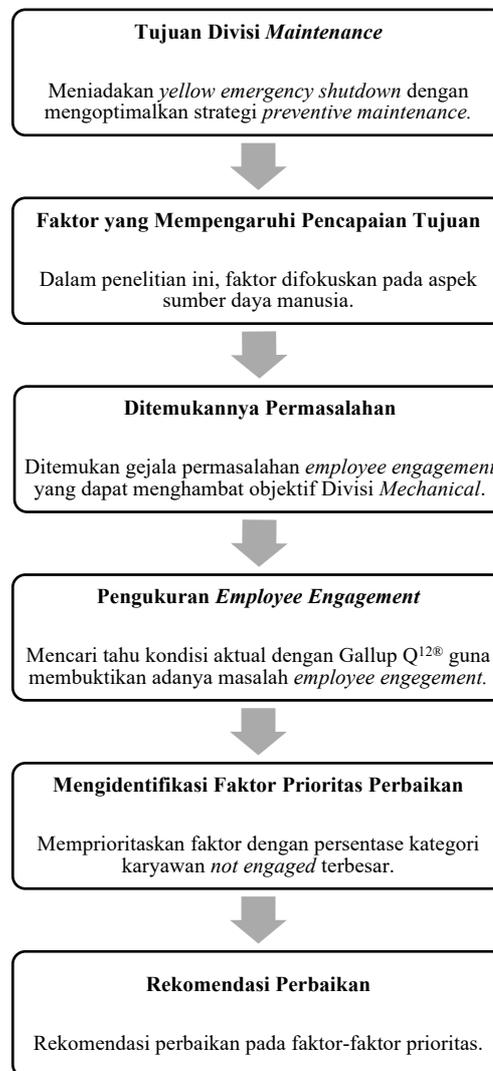
PT U merupakan perusahaan *petrochemical* yang sudah berdiri sejak tahun 1983 di Indonesia. Melalui *preliminary research* yang dilakukan kepada Manajer Departemen *Maintenance* dan 5 karyawan Divisi *Mechanical*, penulis menemukan beberapa gejala yang mengarah pada permasalahan terkait *employee engagement* seperti: 1) karyawan tidak memiliki komitmen untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas; 2) karyawan menilai bahwa pendapatnya tidak dipertimbangkannya dengan baik; 3) karyawan tidak memiliki gambaran jelas mengenai *progress* kerjanya; 4) karyawan minim mendapatkan pengakuan dan pujian saat melakukan pekerjaan dengan baik.

Kondisi demikian dinilai berbahaya oleh karena rendahnya *employee engagement* diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Apabila

karyawan memiliki kinerja yang rendah, hal ini secara otomatis akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Tarmidi & Arsjah, 2019). Oleh karena itu, dengan berbagai gejala yang menunjukkan adanya permasalahan *employee engagement* pada karyawan Divisi *Mechanical* maka dianggap penting bagi perusahaan untuk dapat memahami kondisi aktual dan juga mengidentifikasi faktor-faktor prioritas untuk dapat memperbaiki kondisi tersebut secara lebih efisien.

Didasarkan atas teori Gallup dalam Gallup Q¹²[®], penelitian ini juga mengacu pada jurnal yang dibuat oleh Harter *et al.*, (2020) di mana di dalamnya terdapat 4 dimensi yaitu *basic needs*, *individual contribution*, *teamwork*, dan *growth*.

Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis