

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DIVISI
PERENCANAAN STRATEGIS DAN PENGELOLAAN KINERJA
KORPORASI PT BIO FARMA (PERSERO)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Tasya Aprilia Effendy

6031901198

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2023

**ANALYSIS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT IN STRATEGIC
PLANNING AND CORPORATE PERFORMANCE
MANAGEMENT DIVISION OF PT BIO FARMA (PERSERO)**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
For Bachelor's Degree in Management

By:

Tasya Aprilia Effendy

6031901198

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DIVISI PERENCANAAN STRATEGIS
DAN PENGELOLAAN KINERJA KORPORASI PT BIO FARMA (PERSERO)**

Oleh:

Tasya Aprilia Effendy
6031901198

Bandung, Juli 2023

Ketua Program, Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi

Dr. Regina Deti, SE., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Tasya Aprilia Effendy
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 26 April 2001
NPM : 6031901198
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DIVISI PERENCANAAN STRATEGIS DAN PENGELOLAAN KINERJAKORPORASI DI PT BIO FARMA (PERSERO)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. Regina Deti, S.E., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun 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 dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

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

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 1 September 2023

Pembuat pernyataan :



(Tasya Aprilia Effendy)

ABSTRAK

Pendahuluan - Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan terutama dalam memastikan maju mundurnya suatu perusahaan. Dalam mencapai targetnya perusahaan dituntut untuk menciptakan kualitas karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus melakukan upaya untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas karyawannya. Menurut Harvard Business Review dalam Fajrina dan Noer (2021) *employee engagement* merupakan salah satu faktor penting perusahaan untuk mencapai sebuah kesuksesan. Hal ini membuktikan bahwa *employee engagement* sangat penting bagi perusahaan. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan *employee engagement*. Dari hasil *preliminary research* ditemukan masalah yang bersangkutan dengan dimensi *employee engagement* menurut Gallup dalam Juliani (2020) pada dimensi *what do I get* dan *do I belong* yaitu ekspektasi karyawan yang tidak sesuai terhadap atasannya dan karyawan hanya melakukan tugas sebagai tanggung jawab dan tidak berkomitmen pada kualitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* di Bio Farma masih perlu ditingkatkan lagi.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *employee engagement* dan faktor apa saja yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan tingkat *employee engagement*.

Metode Penelitian - Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik analisis central tendency untuk mencari modus dari hasil kuesioner.

Hasil dan Kesimpulan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* pada mayoritas karyawan pada divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi di PT Bio Farma (Persero) termasuk dalam kategori *not engaged* dengan angka 27 karyawan termasuk dalam kategori *not engaged* dan 5 karyawan termasuk dalam kategori *engaged*. Ada 5 faktor yang perlu diprioritaskan guna meningkatkan tingkat *employee engagement* yaitu ekspektasi, misi/tujuan, karyawan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas, sahabat, dan belajar dan bertumbuh.

Kata Kunci: keterikatan karyawan, Gallup Q12 Survey, industri farmasi.

ABSTRACT

Introduction - Human resources are a very important factor for a company, especially in ensuring the progress of a company. In achieving its target, the company is required to create high quality employees. Therefore, companies must continue to make efforts to maintain and develop the quality of their employees. According to the Harvard Business Review in Fajrina and Noer (2021) employee engagement is one of the important factors for a company to achieve success. This proves that employee engagement is very important for the company. However, there are still many companies that have not paid attention to employee engagement. From the results of preliminary research, problems were found related to the dimensions of employee engagement according to Gallup in Juliani (2020) on the dimensions of what do I get and do I belong, namely employees' expectations that do not match their superiors and employees only carry out tasks as a responsibility and are not committed to quality. So it can be concluded that employee engagement at Bio Farma still needs to be improved.

Objectives - This study aims to find out how the level of employee engagement is and what factors need to be prioritized to increase the level of employee engagement.

Research Method - This research is a descriptive study using the central tendency analysis technique to find the mode of the questionnaire results.

Results and Conclusions - The results show that the level of employee engagement for the majority of employees in the Strategic Planning and Corporate Performance Management division at PT Bio Farma (Persero) is included in the not engaged category with the number 27 employees included in the not engaged category and 5 employees included in the engaged category. There are 5 factors that need to be prioritized in order to increase the level of employee engagement, namely expectations, mission/goals, employees are committed to doing quality work, friends, and learning and growing.

Keywords: employee engagement, Gallup Q12 Survey, pharmaceutical industry.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran kepada Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis berhasil merampungkan skripsi yang berjudul **“ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DIVISI PERENCANAAN STRATEGIS DAN PENGELOLAAN KINERJA KORPORASI PT BIO FARMA (PERSERO)”**. Penyusunan ini ditujukan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua penulis yaitu Ipa Satriana dan (Alm.) Rudy Efendy yang telah memberi kasih sayang, doa, dan dukungan kepada penulis. Terima kasih atas doa serta dukungan yang menyertai penulis. Semoga Tuhan Yang Maha Esa segera memberi balasan yang tiada terhingga.
2. Ibu Dr. Regina Deti, SE, MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dan tulus selama bimbingan. Terima kasih telah memberikan banyak masukan ataupun kritik yang membangun penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Inge Barlian, Dra., Ak., M.Si. selaku dosen wali yang selalu mendukung, membimbing serta memberikan pengarahan seluruh kegiatan studi penulis dari awal hingga akhir di perguruan tinggi.
4. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Brigita Meylianti Sulungbudi, Ph.D. ASCA. CIPM selaku Ketua Jurusan Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Ibu Dr. Istiharini, CMA., CPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf tata usaha yang telah memberi pengetahuan dan membantu penulis selama peneliti kuliah di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

8. Pihak PT Bio Farma (Persero) yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian ini.
9. Rekan-rekan penulis yang telah memberikan *support* dan bantuannya. Terima kasih telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi, memberikan motivasi dan semangat, serta memberikan doa yang terbaik bagi penulis.
10. Serta semua pihak yang penulis tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah mendoakan, membantu, dan mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tentunya dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Dengan ini, kritik dan saran yang membangun sangat diterima dengan terbuka agar penyempurnaan penulisan skripsi ini dapat dilakukan. Selain itu, penulis juga berharap manfaat dari penelitian ini untuk pembaca serta peneliti selanjutnya.

Bandung, Juli 2023

Penulis,

Tasya Aprilia Effendy

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 <i>Employee Engagement</i>	7
2.1.1 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	8
2.1.2 Tingkat <i>Employee Engagement</i>	9
2.1.3 Faktor-Faktor Pendorong <i>Employee Engagement</i>	10
2.2 Penelitian Terdahulu Tentang Analisis <i>Employee Engagement</i>	12
BAB 3 METODE PENELITIAN	18
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	18
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data	18
3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.1.3 Operasionalisasi Variabel	19
3.1.4 Pengukuran Variabel	24
3.1.5 Uji Validitas	24
3.1.6 Uji Reliabilitas	26
3.1.7 Teknik Analisis Data	26
3.2 Objek Penelitian	27
3.2.1 Profil Perusahaan	27
3.2.2 Struktur Organisasi	28

3.2.3 Profil Responden	28
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Tingkat <i>Employee Engagement</i> pada divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Bio Farma (Persero)	31
4.2 Analisis <i>Employee Engagement</i> yang perlu diprioritaskan pada karyawan divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi Biofarma (Persero)	39
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	43
5.1 Kesimpulan.....	43
5.2 Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	48
RIWAYAT HIDUP.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	20
Tabel 3.2 Skala Likert	24
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i>	25
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas <i>Employee Engagement</i>	26
Tabel 3.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	28
Tabel 3.6 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 3.7 Profil Responden Berdasarkan Bagian	29
Tabel 3.8 Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	30
Tabel 4.1 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>What Do I Get?</i>	31
Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>What Do I Give?</i>	33
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>Do I Belong?</i>	34
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Dimensi <i>How Can I Grow?</i>	35
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	36
Tabel 4.6 Kriteria Tingkat <i>Employee Engagement</i>	38
Tabel 4.7 Tingkat <i>Employee Engagement</i> Pada Divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Bio Farma (Persero).....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Bio Farma (Persero)	28
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	48
Lampiran 2. Jawaban Responden.....	51
Lampiran 3. Uji Validitas <i>Employee Engagement</i>	53
Lampiran 4. Uji Reliabilitas <i>Employee Engagement</i>	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal utama dalam kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan terutama dalam memastikan maju mundurnya suatu perusahaan. Dalam mencapai targetnya perusahaan dituntut untuk menciptakan kualitas karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus melakukan upaya untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas karyawannya. Namun selain mengembangkan kualitas karyawan, karyawan harus memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan karena semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan. Jika produktivitas karyawan tinggi maka profitabilitas perusahaan akan meningkat. Menurut Harvard Business Review dalam Fajrina dan Noer (2021) *employee engagement* merupakan salah satu faktor penting perusahaan untuk mencapai sebuah kesuksesan. Hal ini membuktikan bahwa *employee engagement* sangat penting bagi perusahaan. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan *employee engagement*. Menurut survei yang dilakukan oleh Gallup dengan judul *State of the Global Workplace 2023 Report: THE VOICE OF THE WORLD'S EMPLOYEES (2023)*, Indonesia memiliki tingkat *employee engagement* yang rendah, dengan persentase sebesar 24% karyawan *engaged*, 68% *not engaged*, dan 8% *actively disengaged*. Karyawan yang memiliki rasa terikat kepada perusahaan menunjukkan bahwa dirinya peduli, berdedikasi, semangat, fokus dan memiliki akuntabilitas terhadap perusahaan, Allen dalam Sihombing (2018). Sehingga adanya *employee engagement* menandakan bahwa perusahaan memiliki lingkungan dan proses kerja yang positif. Menurut Lockwood dalam Atirah Narissa (2018) ada faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, kualitas komunikasi dalam organisasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan *respect* terhadap lingkungan kerja, dan reputasi organisasi.

Gallup Organization mencetuskan 12 item yang terbukti telah menjadi pertanyaan survei paling efektif untuk mengukur *employee engagement* yang dinamakan Gallup Q12 Survey. Survei ini membantu perusahaan untuk

mengintegrasikan konsep setiap item dalam praktik organisasi. Menurut Gallup (2016) ada 4 dimensi *employee engagement* yaitu *what do I get* (kebutuhan dasar), *what do I give* (manajemen dan dukungan), *do I belong* (rasa memiliki), dan *How Can I Grow* (belajar dan bertumbuh). Dari dimensi tersebut terdapat 12 faktor *employee engagement* yang menjadi landasan 12 pertanyaan atau item Gallup Q12 Survey.

Penelitian terdahulu mengenai analisis *employee engagement* di PT Grand Textile Industry yang dilakukan oleh Winda Juliani (2020) juga menggunakan survei Q12 Gallup untuk melakukan analisis terhadap tingkat *employee engagement* dan faktor-faktor yang perlu diprioritaskan pada perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bio farma (Persero). Biofarma merupakan perusahaan industri farmasi yang juga merupakan anggota perusahaan Holding BUMN. Penulis meneliti mengenai analisis *employee engagement* dengan dimensi *what do I get* (kebutuhan dasar), *what do I give* (manajemen dan dukungan), *do I belong* (rasa memiliki), dan *How Can I Grow* (belajar dan bertumbuh). Penelitian ini juga menggunakan survei Q12 Gallup sebagai referensi untuk pernyataan kuesioner. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian.

Penulis melakukan preliminary research untuk menggali informasi terkait isu yang sedang terjadi di Biofarma. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan bidang *culture* mengatakan bahwa *culture*, *workplace*, dan *technology* yang positif akan menghasilkan *employee experience* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan *employee engagement* dalam organisasi. Perusahaan sudah melakukan *Culture Health Index Survey*, *Satisfaction Survey*, dan *Loyalitas Survey* pada seluruh karyawan diberbagai level pada tahun 2021. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa *role model* pemimpin masih perlu ditingkatkan lagi dalam segi cara memimpin dan berkomunikasi. Selain itu juga beberapa karyawan mengalami penurunan semangat kerja dikarenakan sikap atasan yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan. Namun dari hasil observasi karyawan, rekan-rekan kerja mereka sudah bersikap adaptif saat ada permasalahan di perusahaan seperti pada kondisi pandemi COVID-19 karyawan dapat bertahan dan adaptif saat ada perubahan. Dikatakan juga bahwa karyawan menganggap pekerjaan atau tugas-

tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab sebagai karyawan untuk membantu perusahaan dengan cara menerima dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas. Namun karyawan tidak memiliki rasa semangat yang tinggi dan harus mengerjakan tugas yang diberikan dengan kualitas yang sangat baik. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang mudah teralihkan ke hal lain saat sedang mengerjakan pekerjaan seperti membicarakan hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dari hasil *preliminary research* dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* di Bio Farma mengalami penurunan yang ditunjukkan oleh semangat kerja, keterlibatan karyawan, dan sikap bekerja. Selain itu juga ditemukan masalah yang bersangkutan dengan dimensi *employee engagement* menurut Gallup (2016) pada dimensi *what do I get* dan *do I belong* yaitu ekspektasi karyawan yang tidak sesuai terhadap atasannya, dan karyawan hanya melakukan tugas sebagai tanggung jawab dan tidak berkomitmen pada kualitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Employee Engagement* Pada Divisi Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Kinerja Korporasi di PT Bio Farma (Persero)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *employee engagement* pada karyawan divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Bio Farma (Persero)?
2. Apa saja faktor-faktor *employee engagement* yang perlu diprioritaskan pada karyawan divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Biofarma (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dari rumusan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan tujuan-tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana tingkat *employee engagement* pada karyawan divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Bio Farma (Persero).
2. Mengetahui apa saja faktor-faktor *employee engagement* yang perlu diprioritaskan pada karyawan divisi Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Kinerja Korporasi PT Bio Farma (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada ilmu pengetahuan khususnya ilmu yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

a. Bagi perusahaan

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada perusahaan khususnya manajer atau atasan dalam mengambil keputusan dan penemuan solusi dalam pemecahan masalah yang sedang terjadi dan yang akan dihadapi.

b. Bagi penulis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada peneliti dalam mengembangkan pola pikir penulis dan menginterpretasikan pengetahuan yang dimiliki ke dalam suatu karya tulis ilmiah.

c. Bagi peneliti berikutnya

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi peneliti berikutnya sebagai bahan teoritis untuk menyusun penelitian berikutnya yang lebih teruraikan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen dalam Sihombing (2018).

Menurut Gallup Organization dalam Schaufeli (2013), *employee engagement* adalah orang-orang yang terlibat dengan antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat pekerjaannya. Ada empat kelompok dimensi *employee engagement* berdasarkan Gallup (2016), sebagai berikut:

1. *What do I get?*

Dimensi ini membahas kebutuhan dasar karyawan dalam bekerja. Karyawan perlu mengetahui tanggung jawab mereka di tempat kerja serta mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang mereka harapkan dari perusahaan. Karyawan juga membutuhkan bahan dan peralatan untuk menunjang pekerjaannya.

2. *What do I give?*

Dimensi ini membahas tentang kontribusi karyawan kepada perusahaan dan nilai mereka bagi perusahaan. Pada dimensi ini, dukungan yang diberikan manajemen kepada karyawan mendefinisikan dan memperkuat nilai karyawan.

3. *Do I belong?*

Pada dimensi ini karyawan perlu merasa menjadi bagian dari mereka dan cocok dengan tim mereka. Karyawan ingin merasa dihargai ketika berpendapat. Karyawan juga perlu merasa bahwa misi atau tujuan perusahaan itu penting. Selain itu juga, karyawan juga perlu berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

4. *How Can I Grow?*

Dimensi ini membahas tentang karyawan memiliki kebutuhan untuk belajar dan bertumbuh. Karyawan perlu ditantang untuk mempelajari sesuatu yang baru dan perlu merasakan gerakan dan kemajuan dalam peran mereka.

Selain itu juga, Gallup (2016) mencetuskan konsep untuk mengukur *employee engagement* dengan menggunakan 12 elemen pertanyaan. Gallup Q12 adalah survei yang dirancang untuk mengukur keterlibatan karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gallup Organization dalam Lewiuci & Mustamu (2016), terdapat tiga tingkatan dalam *Employee Engagement*, yaitu:

1. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) merupakan seorang pembangun di dalam perusahaan. Karyawan yang *engaged* akan memiliki kecenderungan untuk selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang *engaged* cenderung bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi dapat berkembang.

2. *Not Engaged*

Dalam kondisi *Not Engaged*, karyawan cenderung berfokus terhadap tugas dibandingkan dengan tujuan dari pekerjaan tersebut. Sehingga karyawan selalu menunggu perintah dari atasan dan merasa kontribusi mereka diabaikan.

3. *Actively Disengaged*

Pada kondisi *actively disengaged* karyawan tidak memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Kondisi karyawan yang tidak terikat akan menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.