

**IDENTIFIKASI DAN ANALISIS PENINGKATAN TINGKAT *ENGAGEMENT*  
PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI UNSOED: SIKAP POSITIF PEGAWAI  
DAN ORGANISASI (KOMITMEN, KETERIKATAN, KETERLIBATAN)  
DALAM PENCAPAIAN KEBERHASILAN ORGANISASI**

Oleh:  
**Ary Yunanto<sup>1</sup> dan Daryono<sup>2</sup>**

***Abstract***

*Employee statifaction at the moment assumed less enough for organization to subsidize employee performance. for that's need employee engagement. employee engagement are some involvement, commitment, willing and sense of belonging towards job and organization. This research need to found degree employee engagement at Ekonomi Faculty of University Jenderal Soedirman.*

*This research use survey method to measures level employee engagement, with three three dimensions engagement which are, organization dimension, job dimension, opportunity and growth dimension.*

*This research have result total Employee engagement is 3.15, with with the highest level degree is employee engagement Job dimension, then followed with dimension employee engagement opportunity and growth, and employee engagement organization dimension level has lower degree*

***Keywords :*** *Employee Engagement, Dimension Employee Engagement, Sub Dimension Engangement.*

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Unsoed

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Unsoed

## 1. Latar Belakang Masalah

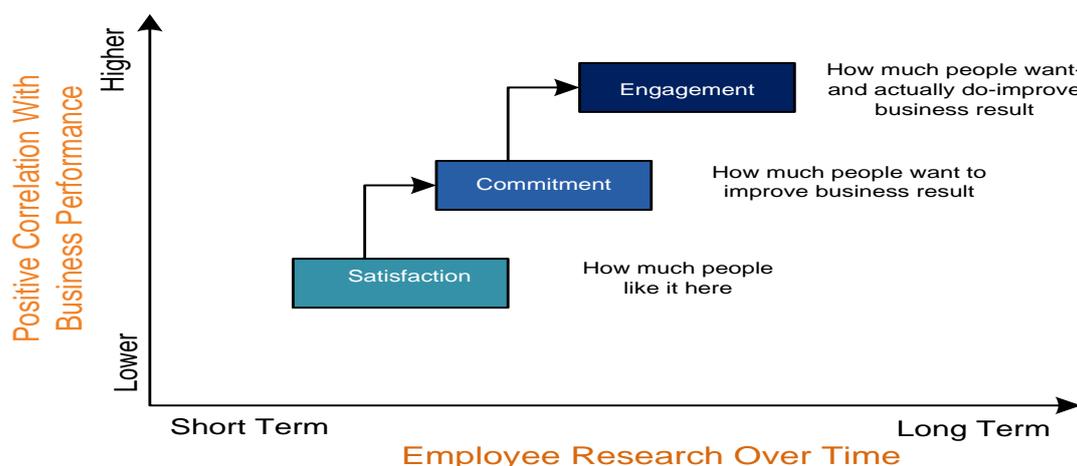
Kepuasan karyawan (*employee satisfaction*) saja pada saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi organisasi untuk menunjang kinerja karyawan. Bisa saja terjadi karyawan yang memiliki kepuasan tinggi, justru tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Lebih dari sekedar kepuasan kerja, karyawan diharapkan mempunyai engagement, suatu keterlibatan, komitmen, keinginan berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan organisasi, termasuk pula di dalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi, serta kebanggaan terhadap organisasi dan semangat bekerjasama.

Untuk mencapai visi “*World Class University*” Fakultas Ekonomi membangun organisasi dengan cara mengembangkan dan meningkatkan kerjasama dan keterlibatan setiap anggota organisasi. Komitmen keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan merupakan faktor

Fakultas Ekonomi Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi menjadi fokus untuk meningkatkan komitmen keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan yang selama ini dirasa belum memenuhi standar untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan transformasi organisasi, diperlukan pengukuran komitmen keterlibatan karyawan sebagai bentuk interpretasi dari budaya baru yang sedang dikembangkan.

## 2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diketahui bahwa kepuasan karyawan saja tidak cukup. Untuk meningkatkan kerjasama dan keterlibatan setiap karyawan terhadap organisasi dibutuhkan Engagement, yaitu suatu komitmen keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Engagement ini dibutuhkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman untuk mencapai Visi “*World Class*



Sumber: Hewitt Associate, 2008, Leadership Opportunities, Increased Bottom Line Results Through Improved Staff Engagement, Modul

**Gambar 1.1. Engagement Evolution Journey**

*Employee engagement* memiliki tingkatan-tingkatan mulai dari ranah kognitif, afektif, konatif maupun perilaku. Dari ranah kognitif menggambarkan aspek pikiran, yang intinya adalah aspek evaluasi logis terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Dimensi Organisasi). Ranah afektif adalah aspek emosional, yang meliputi *sense of belonging* dan kebanggaan terhadap organisasi maupun pekerjaannya (Dimensi Pekerjaan). Ranah konatif menyatakan niat (*intention*) seberapa jauh keinginan untuk berbuat bagi organisasi, Dan dari sisi perilaku apakah tindakan nyata yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi (Dimensi Peluang dan Dukungan Perusahaan Terhadap Karyawan) Untuk itulah penelitian ini mengidentifikasi dan analisis tingkat *Engagement* organisasi pada tiga Dimensi *Engagement*:

- a. Dimensi *Employee Engagement* Organisasi
- b. Dimensi *Employee Engagement* Pekerjaan
- c. Dimensi *Employee Engagement* Peluang dan Dukungan Perusahaan terhadap Karyawan

### 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi komitmen keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) untuk meningkatkan kinerja. *Employee Engagement* memiliki tingkatan-tingkatan mulai dari dimensi kognitif, afektif, konatif maupun perilaku. Tujuan penelitian ini mengidentifikasi dan analisis tingkat

*Employee Engagement* organisasi pada tiga Dimensi *Employee Engagement*:

- a. Identifikasi dan analisis tingkat *Employee Engagement* pada organisasi
- b. Identifikasi dan analisis tingkat *Employee Engagement* pada pekerjaan
- c. Identifikasi dan analisis tingkat *Employee Engagement* t pada Peluang dan Dukungan Organisasi terhadap Karyawan

### 4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan konfirmasi atas teori pengaruh rasio keuangan dan risiko terhadap harga saham pada kelompok industri properti dan diperoleh beberapa manfaat bagi:

- a. Penulis, dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai tujuan teoritis dan menambah wawasan mengenai implementasi engagement ditujukan kepada seluruh karyawan untuk membentuk dan mengembangkan, komitmen, fokus kerja serta peningkatan kinerja untuk mencapai kesuksesan organisasi.
- b. Manfaat dari *employee engagement* adalah sikap positif dari karyawan dan organisasi memiliki komitmen bersama untuk mengembangkan budaya organisasi yang berbasiskan kinerja. Dengan demikian baik karyawan maupun organisasi dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus sehingga menjadi keunggulan daya saing Fakultas.

## 5. Urgensi Penelitian

Pengembangan organisasi yaitu mengembangkan organisasi dan budaya berbasis kinerja dengan merestrukturisasi organisasi. Mendorong penerapan standar etika yang tinggi, hal ini dengan mengimplementasikan *corporate culture* yang baru yang sangat di fokuskan bagi seluruh karyawan, yang akan menyesuaikan dengan kebutuhan strategis bisnis pada masing-masing unit kerja. Sehingga bisa melesat mengungguli pesaing (*outperform the market*) dan mencapai Penyempurnaa & Pertumbuhan (*Shaping the End Game*) untuk siap menjadi *World Class University* yang berdiri sejajar dengan universitas di Asia Tenggara.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Dan Objek Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi komitmen keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja. Untuk itulah Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman ditetapkan sebagai Objek Penelitian dan Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman sebagai lokasinya.

Tabel.1  
Dimensi dan Subdimensi Employee Engagement

<b>X.I Dimensi Organisasi</b>	<b>X.II Dimensi Pekerjaan</b>	<b>X.III Dimensi Peluang dan dukungan perusahaan (organisasi) Terhadap Karyawan</b>
X.I.1 = Kebijakan & Struktur Organisasi	X.II.1 = Kerjasama	X.III.1 = Manajemen Kinerja
X.I.2 = Arah Strategis	X.II.2 = Pertanggung jawaban & Wewenang	X.III.2 = Pelatihan & Pengembangan
X.I.3 = Komunikasi,	X.II.3 = Perilaku & Budaya Org	
X.I.4 = Inspirasi & Kepemimpinan	X.II.4 = Tuntutan Kinerja	
X.I.5 = Kualitas produk & Pelayanan,	X.II.5 = Kompetensi	
X.I.6 = Citra Org	X.II.6 = Proses Kerja	

## 2. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara melalui survei dengan menggunakan instrumen pengumpul data berupa kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan terstruktur. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang menggambarkan dimensi yang diteliti.

Berikut ini adalah klasifikasi dimensi berdasarkan subdimensi yang membentuk komitmen keterlibatan karyawan:

- a. Dimensi Organisasi. Adapun dimensi ini terbentuk melalui:
- b. Kebijakan & Struktur Organisasi, Arah Strategis, Komunikasi, Inspirasi & Kepemimpinan, Kualitas produk dan pelayanan, Citra Organisasi
- c. Dimensi Pekerjaan. Adapun dimensi ini terbentuk melalui:
- d. Kerjasama, Pertanggungjawaban & Kewenangan, Perilaku & Budaya, Tuntutan Kinerja, Kompetensi, Proses Kerja
- e. Dimensi Peluang dan dukungan perusahaan (organisasi) terhadap Karyawan. Adapun dimensi ini terbentuk melalui:
- f. Manajemen Kinerja, Pelatihan & Pengembangan

## 3. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan unsure-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman, yang

berjumlah 225 (Dua ratus duapuluh lima) karyawan

## 4. Sampel

Karena ada unsur populasi berkarakteristik heterogen dan heterogenitas tersebut mempunyai arti yang signifikan pada pencapaian tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Proportional Random Sampling*, yakni pertama adalah pengambilan subjek dari setiap program studi yang ditentukan sebanding dengan banyak subjek dalam masing-masing unit kerja (*Proportional Sampling*). Kemudian selanjutnya sample ditarik dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok-kelompok yang tidak *overlapping* yang disebut strata, dan kemudian memilih sebuah sampel secara random dari setiap stratum (Arikunto, 1989).

## 5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Metode Wawancara :  
Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan komunikasi langsung yang diarahkan pada metode yang dibahas.
- b. Metode Kuesioner  
Metode ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.
- c. Metode Studi Pustaka  
Metode ini dilakukan dengan mendapatkan informasi dari

buku-buku atau referensi yang berkaitan dengan penelitian.

## 6. Metode Analisa Data

Survei yang telah dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui sikap tingkat komitmen, keterlibatan dan keterikatan pegawai dan perusahaan terhadap nilai-nilai budaya. Survei *employee engagement* dilakukan pada tiga dimensi. studi dengan metode pengambilan responden dilakukan secara acak. Pada survei ini penelitian dilakukan dengan menggunakan skala ordinal, dimana hasil survei merepresentasikan tingkat komitmen keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi dinyatakan dalam skala secara bulat. Hasil survei digambarkan dengan skala dengan range 1 sampai 4 dimana keterangan skala tersebut adalah sebagai berikut:

Skala 1: menggambarkan tidak adanya komitmen keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Skala 2: menggambarkan komitmen keterlibatan karyawan dalam pekerjaan rendah.

Skala 3: menggambarkan komitmen keterlibatan karyawan dalam pekerjaan cukup.

Skala 4: menggambarkan komitmen keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tinggi.

Secara keseluruhan survei *employee engagement* dilihat dari tiga dimensi yang meliputi organisasi,

pekerjaan, dan kesempatan peluang perkembangan karir karyawan.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Diskripsi Objek Penelitian

Fakultas Ekonomi UNSOED berdiri dengan SK Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP) Nomor: 127 Tahun 1963 tanggal 9 Oktober 1963. Pada waktu berdirinya Fakultas Ekonomi UNSOED menempati gedung Balai Desa Purwokerto Lor dan gedung Kesenian Jl. Ragasemangsang 384 Purwokerto. Kemudian pada tahun 1971 pindah ke gedung Kalibakal sampai tahun 1983 dan tahun 1984 pindah ke gedung baru di Kampus Grendeng sampai sekarang. Jurusan dan Program Studi baik Reguler maupun Non-Reguler saat ini yang ada di Fakultas Ekonomi UNSOED sebagai berikut:

- Jurusan Manajemen
- Jurusan IESP (Ilmu Ekonomi & Studi Pembangunan)
- Jurusan Akuntansi

Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman sebagai organisasi yang terbentuk dari gabungan Jurusan Manajemen, Jurusan Akuntansi, Jurusan IESP, mempunyai masalah dengan perbedaan *culture* dari masing-masing individu yang telah bergabung menjadi satu organisasi, hal itu akan terasa dalam berinteraksi dalam departemen atau unit. Persoalan paling mendasar adalah bagaimana transformasi organisasi yang terdapat nilai-nilai, budaya organisasi ini ke dalam perilaku kerja karyawan, sehingga kondisi kerja

mendukung kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang, yang akhirnya tercipta *engagement* karyawan. Apakah *engagement* tersebut sudah berjalan pada suatu organisasi, perlu pengukuran keberhasilan *engagement* dengan standar penilaian.

## 2. Data Responden

**Tabel . 2**  
**Tabulasi Data Responden**

Keterangan	Jumlah	Proporsi	Proporsi sampel
Dosen Manajemen	50	22,20%	11
Dosen Akuntansi	55	24,40%	12
Dosen IESP	35	15,60%	8
Karyawan Administrasi	85	37,80%	19
	225	100%	50

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan bagian administrasi yang berjumlah yaitu sebanyak 19 orang. Kemudian diikuti oleh karyawan edukasi Dosen Akuntansi yaitu sebanyak 12 orang, karyawan edukasi Dosen Manajemen 11 orang, karyawan Dosen IESP sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan adanya jumlah sampel yang hampir seimbang dari beberapa unit jurusan di lingkungan Universitas Jenderal Soedirman.

## 3. Analisis Penelitian

### 3.1. Dimensi *Employee Engagement* Organisasi (X.I)

Organisasi adalah kumpulan atau kelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama sebelumnya. Dari hasil survey menunjukkan bahwa

komitmen keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) secara organisasi sebesar **3,07**. berdasarkan skala yang telah ditentukan dapat disimpulkan bahwa komitmen keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) secara organisasi cukup

Hasil tersebut diatas dapat dirinci secara lebih jelas dengan menghitung nilai rata-rata per Sub Dimensi X.I Organisasi yang terdiri dari :

#### A. Sub Dimensi Kebijakan dan Struktur

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Kebijakan dan struktur organisasi. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,06**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kebijakan dan struktur organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

#### B. Sub Dimensi Arah Strategi

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Arah strategi organisasi. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,28**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap arah strategi organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

#### C. Sub Dimensi Komunikasi

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Komunikasi organisasi. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,02**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap komunikasi organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

#### **D. Sub Dimensi Kepemimpinan**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Kepemimpinan. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,28**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kepemimpinan organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

#### **E. Sub Dimensi Kualitas Pelayanan**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Kualitas pelayanan. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **2,76**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kualitas pelayanan di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai rendah.

#### **F. Sub Dimensi Citra Organisasi**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang citra Organisasi. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,03**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap citra organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

### **3.2. Dimensi *Employee Engagement* Pekerjaan**

Pekerjaan merupakan tugas atau tanggung jawab yang harus dipenuhi pegawai atau karyawan sebagai anggota organisasi perusahaan. Lingkup kerja didalam perusahaan meliputi informasi mengenai aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan,

persyaratan, perilaku dan alat yang digunakan. Komitmen keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) terhadap pekerjaan lebih memandang pekerjaan sebagai hubungan psikologis yang mendukung karyawan untuk memenuhi tugasnya. Hasil survey menunjukkan pekerjaan dipandang dari lingkup komitmen keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) terhadap pekerjaan sebesar **3,11**. hasil survey menggambarkan pekerjaan dipandang dari lingkup komitmen keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) terhadap pekerjaan cukup.

Hasil tersebut diatas dapat dirinci secara lebih jelas dengan menghitung nilai rata-rata per Sub Dimensi Organisasi yang terdiri dari:

#### **A. Sub Dimensi Kerjasama**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Kerjasama. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,14**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kerjasama organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

#### **B. Sub Dimensi Pertanggung Jawaban & Kewenangan**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Pertanggungjawaban dan kewenangan. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,21**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Pertanggungjawaban dan kewenangan organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

### **C. Sub Dimensi Perilaku dan Budaya**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Perilaku dan budaya. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,07**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap perilaku dan budaya organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

### **D. Sub Dimensi Tuntutan Kinerja**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Tuntutan Kinerja. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **2,98**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tuntutan kinerja organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai rendah.

### **E. Sub Dimensi Kompetensi**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Kompetensi. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,15**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Kompetensi organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

### **F. Sub Dimensi Proses Kerja**

Sub dimensi menjelaskan tentang Proses Kerja. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,12**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Proses kerja organisasi di Universitas Jenderal

Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

### **3.3. Dimensi *Employee Engagement* Peluang dan Dukungan Perusahaan terhadap Karyawan**

Peluang dan dukungan merupakan dukungan dan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja lebih baik. Hasil survey menunjukkan peluang dan dukungan perusahaan terhadap karyawan sebesar **3.27**. hasil tersebut menggambarkan bahwa Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman sudah cukup tinggi memberikan peluang dan dukungan terhadap karyawan untuk berkembang dan meningkatkan karir.

#### **A. Sub Dimensi Manajemen Kinerja**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Manajemen Kinerja. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,28**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Manajemen kinerja organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

#### **B. Sub Dimensi Pelatihan dan pengembangan**

Sub dimensi ini menjelaskan tentang Pelatihan dan pengembangan. Dari hasil survei yang didapatkan rata-rata sebesar **3,26**. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap

pelatihan dan pengembangan organisasi di Universitas Jenderal Soedirman khususnya di fakultas Ekonomi di nilai cukup.

#### 4. Hasil Survei Komitmen Keterlibatan Karyawan terhadap Pekerjaan

Survei yang telah dilakukan untuk mengetahui Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*), dilihat secara keseluruhan

**Tabel III.4.1**  
**Hasil Survei Komitmen Keterlibatan Karyawan**

	X.I ORGANISASI	X.II PEKERJAAN	X.III PELUANG DAN DUKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP KARYAWAN
<b>SUB X.I</b>			
X.I.1 Kebijakan & Struktur Org	3.06		
X.I.2 Arah Strategis	3.28		
X.I.3 Komunikasi	3.02		
X.I.4 Kepemimpinan	3,28		
X.I.5 Kualitas Produk & Layanan	2,76		
X.I.6 Citra Org	3,03		
<b>SUB X.II</b>			
X.II.1 Kerjasama		3,14	
X.II.2 Pertanggung Jawaban & wewenang		3,21	
X.II.3 Perilaku & Budaya		3,07	
X.II.4 Tuntutan Kinerja		2,97	
X.II.5 Kompetensi		3,15	
X.II.6 Proses Kerja		3,12	
<b>SUB III</b>			
X.III.1 Manajemen Kinerja			3,28
X.III.2 Pelatihan & Pengembangan			3.26
$\Sigma$	3,07	3,11	3,27
<b>TOTAL</b>		<b>3.15</b>	

dari tiga dimensi meliputi :

- a. Dimensi *Engagement* Organisasi
- b. Dimensi *Engagement* Pekerjaan
- c. Dimensi *Engagement* Peluang dan Dukungan Perusahaan terhadap Karyawan

Dari hasil survey tiga dimensi diatas menunjukkan bahwa Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) sebesar 3.15.

Dengan indek sebesar **3.15** dapat disimpulkan bahwa Komitmen Keterlibatan Karyawan tergolong cukup. Dengan demikian Komitmen Keterlibatan Karyawan di Universitas Jenderal Soedirman perlu ditingkatkan.

Dari data diatas juga dapat dilihat bahwa :Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Organisasi memiliki indek sebesar **3,07**. Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Pekerjaan memiliki indek sebesar **3,11**. Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Peluang dan Dukungan Perusahaan terhadap Karyawan **3,27**.

Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Organisasi memiliki indek terendah sebesar **3,07**. factor utama yang menyebabkan (*Employee Engagement*) Organisasi lemah diantaranya adalah:

- a. Kualitas Produk dan Layanan yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman masih kurang. Hal ini ditunjukkan oleh survey yang dihasilkan sebesar **2.76**
- b. Komunikasi dimana penyampaian informasi formal atau nonformal antar sesama karyawan, maupun dengan structural organisasi secara keseluruhan cukup lemah. Hasil

survey menunjukkan indek sebesar **3.02**

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Hasil survey keseluruhan dari tiga dimensi Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*), menghasilkan **3.15**.
- b. Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Organisasi memiliki indek paling lemah yaitu sebesar **3,07**.
- c. Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Pekerjaan memiliki indek sebesar paling tinggi yaitu **3,11**.
- d. Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Peluang dan Dukungan Perusahaan terhadap Karyawan **3,27**.

### 2. Saran

Komitmen Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) Organisasi memiliki indek terendah sebesar **3,07**. factor utama yang menyebabkan (*Employee Engagement*) Organisasi lemah diantaranya adalah Kualitas Produk dan Layanan, dan Komunikasi. Guna menunjang Visi Universitas Jenderal Soedirman maka Fakultas Ekonomi perlu meningkatkan Kualitas Produk dan Layanan, dan Komunikasi. Hal ini dapat dilakukan dengan peningkatan

kualitas jasa atau produk dan layanan yang dihasilkan sesuai dengan harapan konsumen. Kemudian Komunikasi baik informal ataupun nonformal antar sesama karyawan maupun structural harus lebih diperdalam dan dipererat serta jelas.

IES,2003, The Drivers of *Employee Engagement*, Mantell Building,UK, Falmer Brighton

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.B. Susanto, 2004, *Employee Engagement,The Jakarta Consulting Group on Bisnis Indonesia*, Jakarta, Jakarta Consulting Group.
- Boston Consulting Group, 2006, *Engaging Survey*, Bank Mandiri.
- Goldman, Dannie, 2000, *Leadership That Gets Results*, Boston: Harvard Business Review.
- Herbert G. Heneman, Timothy A. Judge, 2003, *Staffing Organization*, New York: McGraw Hill.
- Harold Koontz/Cyril O'Donnell/Heinz Weinz Wehrich, 1991, *Management*, Jakarta: Erlangga.
- Hay Consulting,2007, *Engagement Employee*, Bank Mandiri
- Hewitt Assosiate,2008,*Leadership Opportunities,Increased Bottom Line Results Through Improved Staff Engagement*,Modul