

**DARI *ENGAGED* HINGGA *DISENGAGED*: *LEVEL EMPLOYEE*
ENGAGEMENT MILENIAL DI PT. INDUSTRI NABATI LESTARI**

SKRIPSI

OLEH :

FEBY KHAIRANI FAJRIN SIREGAR

218600082



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/4/25

**DARI *ENGAGED* HINGGA *DISENGAGED*: *LEVEL EMPLOYEE*
ENGAGEMENT MILENIAL DI PT. INDUSTRI NABATI LESTARI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh :

FEBY KHAIRANI FAJRIN SIREGAR

218600082

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/4/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Dari *Engaged* Hingga *Disengaged* : *Level Employee Engagement*

Milenial Di PT. Industri Nabati Lestari

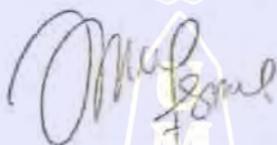
Nama : Feby Khairani Fajrin Siregar

NPM : 218600082

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



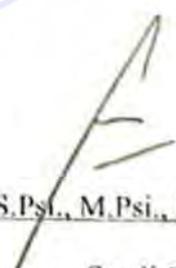
Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/4/25

iii

Access From (repository.uma.ac.id)22/4/25

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia men犯罪 sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 07 Maret 2025



Feby Khairani Fajrin Siregar

NPM. 218600082

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Feby Khairani Fajrin Siregar

NPM : 218600082

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Dari *Engaged* Hingga *Disengaged* : Level *Employee Engagement* Milenial Di PT. Industri Nabati Lestari**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal 07 Maret 2025

Yang Menyatakan



Feby Khairani Fajrin Siregar

NPM. 218600082

ABSTRAK

DARI *ENGAGED* HINGGA *DIENGAGED*: LEVEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MILENIAL DI PT. INDUSTRI NABATI LESTARI

OLEH:
FEBY KHAIRANI FAJRIN SIREGAR
NPM: 218600082

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui level *employee engagement* milenial di PT. Industri Nabati Lestari. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif ini melibatkan 92 karyawan sebagai sampel penelitian. Data penelitian dikumpulkan menggunakan skala dengan format respon likert yang disusun berdasarkan teori aspek-aspek *employee engagement* menurut Gallup (dalam Buckingham and Coffman, 2014). Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* milenial di PT. Industri Nabati Lestari berada pada kategori sedang ($\mu=182,5$; $\bar{x}=184$; $SD=29,3$). Analisis selanjutnya menemukan bahwa aspek tertinggi dari *employee engagement* milenial di PT. Industri Nabati Lestari adalah *belongness* ($\mu= 63,5$; $\bar{x}= 63,6$; $SD= 9,6$) dan aspek yang terendah adalah *basic need* ($\mu= 30,5$; $\bar{x}= 30,4$; $SD= 4,4$)

Kata Kunci: *Employee Engagement*; Milenial; PT. Industri Nabati Lestari

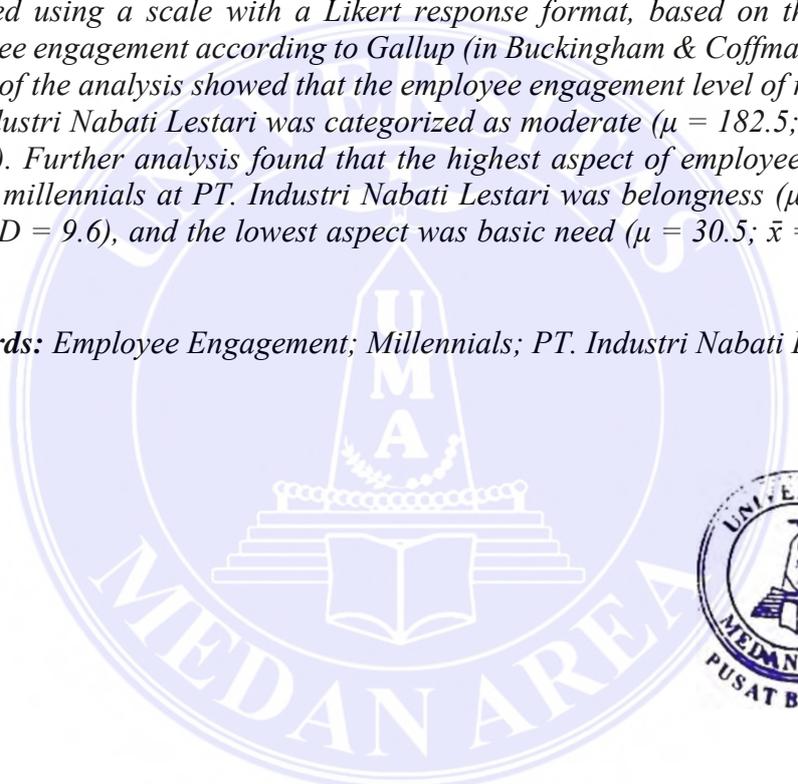
ABSTRACT

FROM ENGAGED TO DISENGAGED: THE LEVEL OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG MILLENNIALS AT PT. INDUSTRI NABATI LESTARI

BY:
FEBY KHAIRANI FAJRIN SIREGAR
NPM: 218600082

This research aimed to determine the level of employee engagement among millennials at PT. Industri Nabati Lestari. This quantitative research, with a descriptive approach, involved 92 employees as the research sample. Data were collected using a scale with a Likert response format, based on the aspects of employee engagement according to Gallup (in Buckingham & Coffman, 2014). The results of the analysis showed that the employee engagement level of millennials at PT. Industri Nabati Lestari was categorized as moderate ($\mu = 182.5$; $\bar{x} = 184$; $SD = 29.3$). Further analysis found that the highest aspect of employee engagement among millennials at PT. Industri Nabati Lestari was belongingness ($\mu = 63.5$; $\bar{x} = 63.6$; $SD = 9.6$), and the lowest aspect was basic need ($\mu = 30.5$; $\bar{x} = 30.4$; $SD = 4.4$).

Keywords: *Employee Engagement; Millennials; PT. Industri Nabati Lestari*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, serta limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Tema yang dipilih dalam penelitian ini adalah Psikologi Industri dan Organisasi dengan judul “**Dari Engaged Hingga Disengaged: Level Employee Engagement Milenial Di PT. Industri Nabati Lestari**”. Penelitian ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Ungkapan terima kasih terdapat dalam peneliti sampaikan kepada orang tua peneliti yaitu Bapak Rahmat Siregar, ST dan Ibu Romauli Manullang, SE yang selalu memberikan dukungan moral, material, dan spiritual yang penuh kepada peneliti dalam setiap proses yang peneliti jalani. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Demikian juga kepada abang, adik-adik, serta teman-teman terdekat peneliti yang mendukung dan menemani peneliti selama penelitian ini berlangsung.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan untuk kelangsungan penelitian yang lebih baik. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi acuan yang baik dan bermanfaat untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 07 Maret 2025



Peneliti
Feby Khairani Fajrin Siregar

RIWAYAT HIDUP

Peneliti memiliki nama lengkap Feby Khairani Fajrin Siregar dengan kelahiran pada tanggal 24 Februari 2004. Peneliti merupakan putri dari Bapak Rahmat Siregar,ST dan Ibu Romauli Manullang,SE dimana peneliti adalah anak kedua dari empat bersaudara. Peneliti memulai pendidikan dari taman kanak-kanak (TK) pada usia 4 tahun yaitu pada tahun 2008 di TK. Santa Maria Doloksanggul. Peneliti melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SDN. 173395 Doloksanggul dan lulus pada tahun 2015. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMPN. 1 Doloksanggul hingga lulus pada tahun 2018, serta menyelesaikan sekolah menengah atas di SMAN. 1 Doloksanggul pada tahun 2021. Sejak tahun 2021 hingga saat penelitian ini dilakukan, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

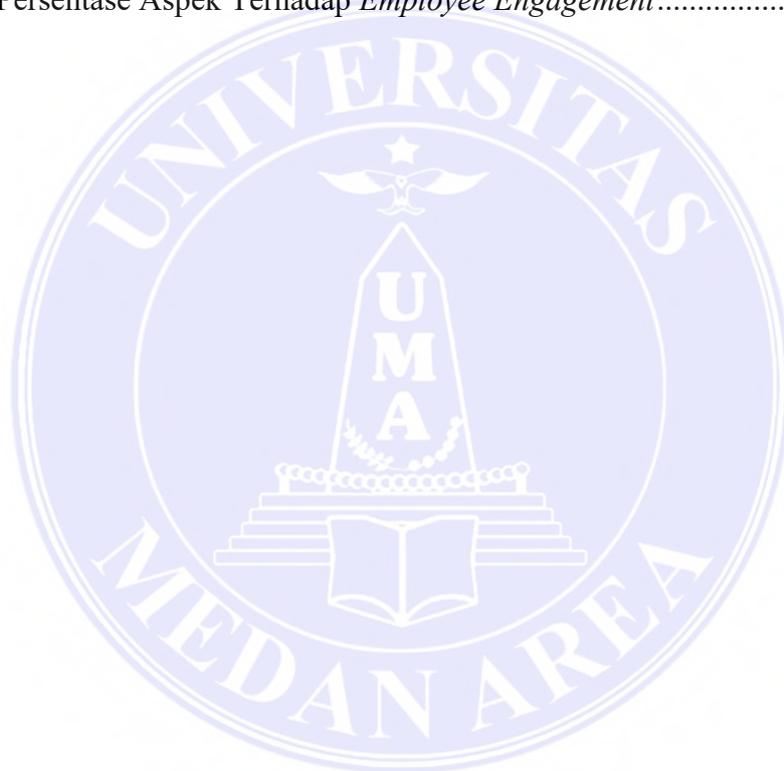
DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS | v |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 6 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 <i>Employee Engagement</i> | 8 |
| 2.1.1 Definisi <i>Employee Engagement</i> | 8 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> | 9 |
| 2.1.3 Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i> | 10 |
| 2.1.4 Ciri-Ciri <i>Employee Engagement</i> | 14 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2 Generasi Milenial | 15 |
| 2.2.1 Definisi Generasi Milenial | 15 |
| 2.2.2 Karakteristik Generasi Milenial | 17 |
| 2.3 Gambaran <i>Employee Engagement</i> Pada Generasi Milenial..... | 21 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 24 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 25 |
| 3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian..... | 25 |
| 3.2 Bahan Dan Alat | 26 |
| 3.3 Metodologi Penelitian | 27 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 27 |
| 3.5 Populasi Dan Sampel | 27 |
| 3.6 Prosedur Kerja..... | 28 |
| 3.6.1 Metode Pengumpulan Data | 29 |
| 3.6.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas | 30 |
| 3.6.3 Metode Analisis Data | 31 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 33 |
| 4.1 Hasil Analisis Data..... | 33 |
| 4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 33 |
| 4.1.2 Analisis Deskriptif Level <i>Employee Engagement</i> | 34 |
| 4.1.3 Analisis Deskriptif Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i> | 37 |
| 4.2 Pembahasan..... | 37 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 44 |
| 5.1 Simpulan..... | 44 |
| 5.2 Saran..... | 44 |
| DAFTAR PUSTAKA | 46 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|
| 1 Waktu Pelaksanaan Penelitian..... | 26 |
| 2 Distribusi Skala Employee Engagement Sebelum Dilakukan Uji Coba.... | 29 |
| 3 Distribusi Skala Employee Engagement Setelah Uji Validitas..... | 33 |
| 4 Mean Hipotetik <i>Employee Engagement</i> | 34 |
| 5 Mean Empirik <i>Employee Engagement</i> | 35 |
| 6 Hasil Perhitungan Nilai Mean Empirik dan Mean Hipotetik..... | 35 |
| 7 Persentase Aspek Terhadap <i>Employee Engagement</i> | 37 |



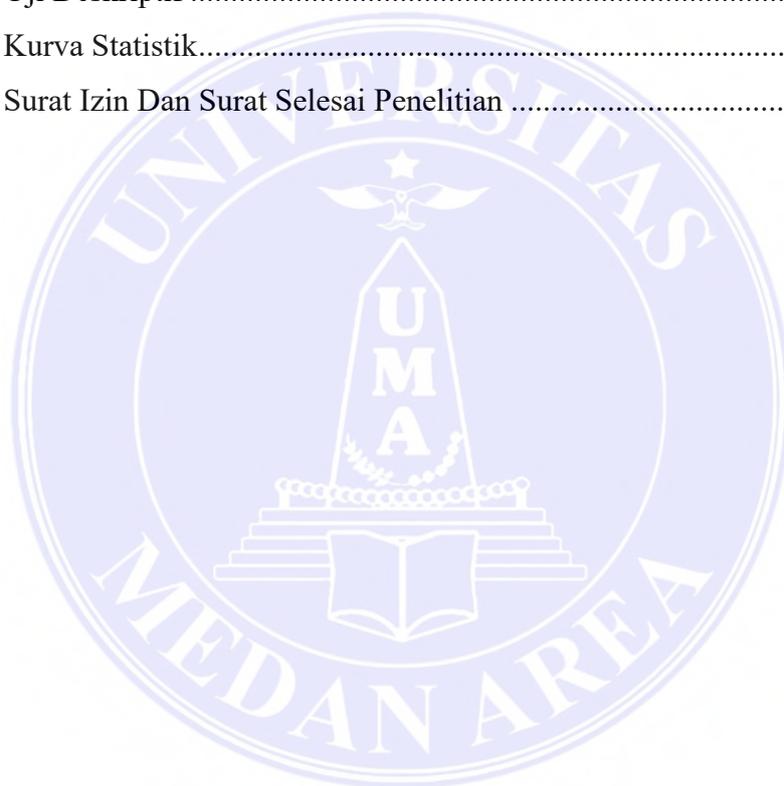
DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|----------------------------------------------------------------|---------|
| 1 Kurva Statistik Aspek-Aspek <i>Employee Engagement</i> | 36 |
| 2 Kurva Statistik <i>Employee Engagement</i> | 36 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1 Data Demografi PT. Industri Nabati Lestari..... | 49 |
| 2 Survei Penelitian Terhadap Karyawan PT. Industri Nabati Lestari..... | 51 |
| 3 Alat Ukur Penelitian..... | 544 |
| 4 Sebaran Data Penelitian | 599 |
| 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas | 66 |
| 6 Uji Deskriptif | 71 |
| 7 Kurva Statistik..... | 78 |
| 8 Surat Izin Dan Surat Selesai Penelitian | 80 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Employee engagement telah menjadi topik yang sangat penting dalam dunia kerja modern. Dalam konteks organisasi, tingkat *employee engagement* tidak hanya mencerminkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan meningkatnya kompleksitas tantangan dalam dunia bisnis, seperti globalisasi, persaingan yang ketat, dan perubahan teknologi, organisasi semakin menyadari pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Shaw (dalam Febriansyah & Ginting, 2020) menganggap *employee engagement* sebagai upaya karyawan untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk peningkatan kinerja. *Employee engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong karyawan ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Dalam hal ini, *employee engagement* menunjukkan perilaku karyawan yang "hanya melakukan pekerjaan", menjadi "melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut dari mereka". Ciri dari karyawan yang *engaged* adalah antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, loyal, termotivasi, berkomitmen dan produktif (dalam Marin, Radu 2021).

Menurut riset oleh Farndale *et al.* (2014), keterikatan karyawan atau yang kita ketahui sebagai *employee engagement* berdampak positif dan berperan untuk menaikkan performa karyawan dan juga profitabilitas dari perusahaan. Menurut

penelitian Anjum *et al.* (2017), *employee engagement* tidak hanya membantu dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan, *employee engagement* juga secara tidak langsung mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Employee Engagement pada diri karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, apabila karyawan tidak memiliki *employee engagement* tentu akan mengurangi target dan keuntungan yang didapatkan dari sebuah perusahaan. *Employee engagement* menimbulkan sikap-sikap semangat dalam bekerja, antusiasme yang tinggi, dan emosi positif lainnya sehingga dapat berefek terhadap tingkat kinerja karyawan (Chairunnisa,dkk. 2023). Karyawan yang merasa terikat di tempat mereka bekerja akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan, mendorong pencapaian, mencapai produktivitas yang meningkat, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*) akan semakin berkurang (Febriansyah & Ginting, 2020).

Pada bulan Juli 2018, ADP *Research Institute* melakukan studi di 19 negara untuk mengukur tingkat *engagement* di setiap negara, dimana studi ini mengulang dan memperkuat studi tahun 2015 di 13 negara yang menggunakan survei dan metodologi pengambilan sampel yang sama. ADPRI mensurvei sampel acak sekitar 1.000 pekerja penuh waktu dan paruh waktu di setiap negara dan menganalisis 19.346 tanggapan. Negara-negara yang terwakili adalah: Argentina, Australia, Brasil, Kanada, Tiongkok, Mesir, Prancis, Jerman, India, Italia, Meksiko, Belanda, Arab Saudi, Singapura, Afrika Selatan, Spanyol, Uni Emirat Arab, Inggris Raya, dan Amerika Serikat. Hasilnya, tingkat *engagement* global sangat buruk. Hanya 15,9% karyawan di seluruh dunia yang *engaged*, turun sedikit dari 16,2% pada

tahun 2015. Ini berarti bahwa 84,1% pekerja hanya datang bekerja, dan tidak memberikan kontribusi semaksimal yang mereka bisa untuk organisasi mereka.

Gallup *news* (2022) pun menyatakan bahwa hanya 21% dari karyawan yang *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Menurut Gallup (2022) pada laporan *global workplace* di tahun 2022 dalam *regional ranking employee engagement* diketahui bahwa *South East Asia* hanya menunjukkan 24% karyawan yang *engaged*. Indonesia merupakan bagian dari *South East Asia*, hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* di Indonesia juga masih rendah.

Berdasarkan survei milenial yang dilakukan oleh Deloitte (2016) menyatakan bahwa 62% karyawan generasi milenial yang ada di Indonesia telah memiliki keyakinan untuk meninggalkan perusahaannya sebelum tahun 2020 berlalu. Kondisi dimana karyawan generasi milenial telah memiliki perencanaan untuk meninggalkan perusahaannya menjadikan karyawan generasi milenial sulit untuk *engaged* terhadap perusahaannya. Dalam identifikasi usia untuk digolongkan menjadi generasi milenial, Howe & Strauss (dalam Putra,2016) menyebutkan bahwa generasi milenial lahir pada tahun 1982-2000. Puteh (dalam Saputra,dkk. 2023) menyatakan bahwa generasi milenial yang juga dikenal sebagai generasi Y, adalah kelompok demografi yang lahir antara awal 1980-an hingga awal 2000-an.

Hewitt (2016) menjelaskan bahwa tingkat *engagement* karyawan generasi milenial (63%) menjadi yang terendah dibanding generasi X (66%) dan baby boomers (70%). Fakta tersebut perlu mendapat perhatian khusus karena pada tahun 2020 generasi ini diproyeksikan akan menjadi generasi terbesar dalam dunia kerja. Secara global, generasi ini diproyeksikan akan mencapai porsi 50% di dalam dunia kerja karena pada tahun tersebut mayoritas generasi milenial telah memasuki usia

produktif. Generasi milenial memiliki kebutuhan yang pada dasarnya sama dengan generasi yang lain, akan tetapi generasi milenial memiliki kebutuhan unik yang dibentuk oleh teknologi, *feedback* konstan (seperti sosial media), perubahan komposisi angkatan kerja dan volatilitas ekonomi.

Proporsi generasi milenial di setiap negara berbeda beda, berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2019 jumlah pekerja generasi milenial di Indonesia sebanyak 48 juta. Jumlah generasi milenial yang bekerja telah mencapai 53% persen dari total angkatan kerja nasional sebesar 127 juta tenaga kerja. Kemudian, generasi X sebanyak 32%, baby boomers hanya 10 %, dan silent generation sebesar 6% (Syaifudin & Andini, 2020).

Badan Pusat Statistik (BPS) yang memuat hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada tahun 2020-2024 menampilkan data jumlah penduduk yang bekerja selama seminggu terakhir saat masa survei yang disajikan berdasarkan provinsi dan kelompok umur. Berdasarkan data tersebut, dapat diperkirakan angka pekerja milenial di Indonesia adalah 57,4 juta (44,68%) pekerja pada 2020, 58,4 juta (44,58%) pekerja pada 2021, 61,3 juta (45,3%) pekerja pada 2022, 65,4 juta pekerja (46,75%) pada 2023, dan sebanyak 66,1 juta (46,5%) pekerja pada 2024. Jumlah ini menjadi bukti bahwa pekerja di Indonesia yang berada pada kategori milenial tidaklah sedikit jika dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pekerja dari semua usia pada lima tahun belakangan yang berada diangka 128,4 juta – 142,1 juta pekerja, dan jumlah milenial sebagai pekerja aktif terus meningkat setiap tahunnya.

PT. Industri Nabati Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit dan merupakan anak perusahaan dari Holding Perkebunan

Nusantara PTPN 3 (Persero) yang berlokasi di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Sei Mangke, Sumatera Utara. Berdasarkan data demografis internal perusahaan pada September 2024 (dapat dilihat pada lampiran 1), PT Industri Nabati Lestari memiliki total tenaga kerja (tetap dan tidak tetap) berjumlah 265 orang, dengan persentase milenial sebesar 72,83% (193 karyawan). Jumlah tenaga kerja ini telah menurun sebanyak 26 orang (8,9%) sejak Januari 2024.

Berdasarkan hasil survei pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 26 orang karyawan (10% dari jumlah seluruh karyawan) di PT. Industri Nabati Lestari, diperoleh bahwa perilaku yang dimiliki oleh karyawan tersebut cenderung bahkan dapat dikatakan sesuai dengan ciri-ciri karyawan dengan *engagement* yang tinggi dengan nilai persentase rata-rata sebesar 93,725% (dapat dilihat pada lampiran 2). Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian SDM dan Umum diketahui bahwa pada tahun 2022 tingkat *engagement* karyawan di PT. Industri Nabati Lestari cukup baik, namun pada tahun 2024 perusahaan berada dalam masa transformasi. Transformasi yang terjadi di PT.Industri Nabati Lestari dilakukan secara besar-besaran, dimana transformasi tersebut juga berdampak pada remunerasi yang tentu mempengaruhi *engagement* karyawan.

Meski demikian, saat ini PT.Industri Nabati Lestari menjalankan berbagai program untuk meningkatkan *engagement* yang dimiliki karyawan. Program-program tersebut diantaranya adalah *Z-boost* (zona berinovasi), pengembangan *leadership* dengan melakukan *leaders talk* setiap hari Rabu, dan melakukan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan secara formal maupun non-formal untuk meningkatkan hubungan kerja yang harmonis. Untuk beberapa karyawan yang secara kompetensi masih perlu dilakukan peningkatan diberikan pelatihan,

sharing knowledge, konseling, maupun *coaching* sehingga potensi karyawan yang masih dibawah ekspektasi masih bisa ditingkatkan. Namun tidak menutup kemungkinan ada beberapa karyawan yang sedang mencoba mencari pekerjaan diluar PT. Industri Nabati Lestari.

Berdasarkan data dan uraian yang sudah dibahas sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji secara empiris bagaimana gambaran *employee engagement* pada generasi milenial, yang berdasarkan data merupakan pihak yang mendominasi jumlah pekerja di Indonesia dan peneliti memilih PT. INL (Industri Nabati Lestari) sebagai tempat penelitian. Dengan itu, peneliti memilih judul **“Dari Engaged Hingga Disengaged : Level Employee Engagement Milenial Di PT. Industri Nabati Lestari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana gambaran level *employee engagement* pada generasi milenial di PT. Industri Nabati Lestari, serta bagaimana gambaran aspek-aspek yang membentuk *employee engagement* tersebut.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran level *employee engagement* pada generasi milenial di PT. Industri Nabati Lestari, serta bagaimana gambaran aspek-aspek yang membentuk *employee engagement* tersebut

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah penemuan secara empiris mengenai teori-teori *employee engagement* dalam ilmu psikologi

khususnya bidang industri dan organisasi. Penelitian ini memperluas pemahaman mengenai bagaimana gambaran *employee engagement* yang dimiliki generasi milenial.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi sebagai acuan untuk menentukan seberapa penting *employee engagement* yang dimiliki karyawan perusahaan atau organisasi, yang berdampak pada kinerja mereka dan juga tingkat *turnover*.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

2.1.1 Definisi *Employee Engagement*

Kahn (dalam Byrne,2022) pertama kali mendefinisikan *employee engagement* sebagai orang-orang yang akan menginvestasikan banyak waktu dan usaha pribadi untuk mencapai keberhasilan dalam penyelesaian tugas mereka. Mereka siap untuk mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap pekerjaannya.

Definisi lain diberikan oleh Hewitt Associates LLC (dalam Anitha,2014) yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan dimana individu berkomitmen secara intelektual dan emosional terhadap organisasi, yang dapat diukur dengan tiga perilaku utama yaitu *say* (mengutarakan), *stay* (bertahan), dan *strive* (berusaha).

Fleming dan Asplund yang merupakan bagian dari peneliti Gallup mendefinisikan *employee engagement* sebagai kemampuan untuk menarik pikiran, perasaan, dan jiwa karyawan untuk menanamkan hasrat dan gairah intrinsik untuk mencapai keunggulan (dalam Anitha,2014).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan komitmen intelektual dan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya, yang diwujudkan melalui keinginan memberikan usaha dan kemampuan terbaik dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal dan unggul.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Salah satu penelitian dilakukan oleh Mansoor dan Hassan (2016) di perusahaan telekomunikasi di Maldives menjabarkan lima determinan yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Kelima determinan tersebut yaitu ;

1. Kelompok dan kolaborasi (*team work and collaboration*),
2. Kemampuan berkomunikasi (*communication*),
3. Peran kerja (*job role*),
4. Manajemen perusahaan (*company management*),
5. Pelatihan dan pengembangan karir (*learning and development*).

Penelitian Handoyo dan Setiawan (2017) menggunakan tujuh variabel yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, diantaranya yaitu:

1. Lingkungan kerja (*work environment*) dimana karyawan bekerja,
2. Jiwa kepemimpinan (*leadership*),
3. Hubungan antara rekan kerja dan kelompok (*team and co-worker*),
4. Remunerasi atau kompensasi (*compensation*),
5. Adanya pelatihan dan juga pengembangan karir,
6. Suatu kebijakan organisasi,
7. Kesejahteraan dalam bekerja (*workplace well-being*).

Bakker dan Demerouti (dalam Anggraini, dkk. (2016)) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah:

1. *Job resources* (sumber daya kerja),
2. *Job demands* (tuntutan kerja), dan
3. *Personal resources* (sumber daya pribadi).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dapat berasal dari diri individu secara pribadi seperti sumber daya pribadi berupa kemampuan, dan yang berasal dari lingkungan kerja seperti atasan dan rekan kerja, sumber daya kerja, tuntutan pekerjaan, kepemimpinan, serta kebijakan dalam organisasi tersebut.

2.1.3 Aspek-Aspek *Employee Engagement*

Gallup membahas 12 elemen kunci *employee engagement* yang diukur melalui pernyataan yang harus disetujui oleh pekerja (dalam Buckingham dan Coffman, 2014). Elemen-elemen tersebut kemudian dikenal dengan istilah Q12 yang disusun berdasarkan empat aspek *employee engagement*, kemudian dibagi kembali dalam beberapa indikator. Keempat aspek tersebut yaitu:

1. *Basic Need* (dimensi kebutuhan dasar)

Ketika seseorang baru saja memulai suatu peran, ia memiliki kebutuhan yang mendasar. Orang tersebut ingin mengetahui apa yang akan diharapkan dari dirinya. Dalam *Gallup Q12*, indikator yang mewakili aspek ini adalah:

a) Tahu apa yang diharapkan

Membuat pekerja tahu apa yang diharapkan organisasi terhadap mereka, membuat mereka mengerti tujuan mereka, dan membiarkan mereka mencari jalan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan cara ini akan membuat pekerja lebih merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

b) Bahan dan peralatan

Setelah mengetahui apa yang diharapkan, maka mereka akan membutuhkan bahan dan materi untuk dapat mencapai tujuan tersebut.

2. *Managerial and co-worker support* (dukungan atasan dan rekan kerja)

Setelah kebutuhan dasar, maka akan muncul suatu kebutuhan yang lebih tinggi dalam aspek *employee engagement*. Pada bagian ini pekerja mulai bertanya tentang kontribusi mereka dalam organisasi. Aspek ini mewakili perasaan pekerja mengenai tanggapan organisasi pekerjaan mereka dari segala aspeknya. Dalam *Gallup Q12*, indikator yang mewakili aspek ini adalah:

a) Selalu melakukan yang terbaik

Para pekerja harus memiliki keyakinan untuk dapat melakukan yang terbaik pada pekerjaan. Hal ini akan dapat dicapai apabila seseorang menempati posisi yang sesuai dengan bakat dan minatnya.

b) Penghargaan atau pujian

Penghargaan yang dibutuhkan pekerja bukan hanya dari atasan, melainkan juga dari rekan kerjanya. Penghargaan yang efektif memiliki beberapa karakteristik, yaitu bersifat positif, langsung berhubungan dengan kinerja, menunjukkan secara jelas mengenai apa yang dipuji, dan dekat dengan tindakan.

c) Kepedulian atasan atau seseorang di tempat kerja

Menggambarkan bagaimana hubungan yang terjalin antara pekerja dengan atasan dan rekan kerjanya. Hal ini dapat ditunjukkan oleh seorang atasan dengan tidak memperlakukan semua pekerjanya dengan sama rata.

d) Dukungan untuk perkembangan

Dukungan untuk perkembangan ini bukan hanya didasarkan pada kelemahan yang dilihat ada pada pekerja. Pekerja perlu mendapatkan dukungan untuk berkembang ketika mereka mengenali diri mereka sendiri sehingga mereka akan paham sepenuhnya apa yang mereka butuhkan untuk dikembangkan berdasarkan kekuatan dan potensi yang sudah ada di dalam diri mereka.

3. *Belongness* (penerimaan dalam tempat kerja)

Pada aspek ini, pekerja akan melihat lebih jauh ke dalam organisasi dan lingkungan tempat mereka bekerja. Pada dasarnya mereka ingin mengetahui apakah mereka cocok dengan organisasinya. Dalam *Gallup Q12*, indikator yang mewakili aspek ini adalah:

a) Pendapat saya diperhitungkan.

Setiap pekerja ingin untuk dapat memberikan kontribusi bagi organisasinya. Bagaimana cara organisasi mendengar dan memproses ide yang telah diberikan pekerjanya itulah yang kemudian akan membentuk apakah seorang pekerja merasa bernilai atas kontribusi yang telah diberikannya atau tidak.

b) Misi dan tujuan perusahaan

Pekerja ingin agar tujuan pekerjaannya sejalan dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang biasanya ada pada misi organisasi. Ketika pekerja paham dan merasa tujuan pekerjaannya sejalan dengan misi organisasi, maka akan timbul suatu rasa memiliki dalam diri pekerja, karena merasa menjadi bagian penting dalam organisasi.

c) Rekan kerja juga melaksanakan kerja yang bermutu

Pekerja yang memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang bermutu mengerti bahwa masalah dapat memperbaiki kerjasama kelompoknya, mereka menggunakan semangat ini bukan hanya untuk mengatasi krisis akan tetapi juga untuk memperbaiki proses agar dapat menghindar dari masalah dimasa depan.

d) Di kantor ada teman dekat

Manusia merupakan makhluk sosial, dan akan saling berinteraksi dalam lingkungan pekerjaan. Maka kebutuhan akan hubungan yang bermutu dengan orang

lain ditempat kerja menjadi sangat penting. Dalam lingkungan kerja yang baik pekerja mengerti bahwa orang ingin menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerjanya.

4. *Development and grow* (pengembangan dan pertumbuhan)

Dalam aspek yang terakhir ini, pekerja memiliki keinginan untuk dapat melakukan segala sesuatunya dengan cara yang lebih baik. Mereka merasa membutuhkan pengembangan diri dan keterampilan. Aspek ini ingin mengungkapkan keinginan pekerja untuk berkembang dan bertumbuh serta pendapat mereka tentang bagaimana organisasi menanggapi. Dalam *Gallup Q12* indikator yang mewakili aspek ini adalah:

a) Perhatian tentang kemajuan

Dengan diskusi mengenai kemajuan dan perkembangan pekerja, mereka akan lebih mengerti tentang kontribusinya terhadap organisasi. Menyediakan *feedback* secara objektif akan membantu pekerja untuk memfokuskan dirinya pada bakat yang dimiliki demi memberikan kontribusi yang lebih bagi organisasi.

b) Kesempatan untuk belajar dan tumbuh

Dengan memiliki kesempatan untuk belajar dan tumbuh, pekerja mencapai kinerja yang optimal bukan dengan cara kerja keras melainkan dengan cara kerja cerdas, yaitu mencari cara-cara baru dalam bekerja.

Aspek *employee engagement* juga disampaikan oleh Khan (dalam Chairunnisa,dkk. 2023) yang terdiri dari 3 aspek yaitu :

1. Pertama, aspek kognitif, yang menggambarkan evaluasi logis daritujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kedua, aspek fisik, yang menunjukkan niat sejauh mana individu bersedia

bertindak untuk organisasi dan tindakan perilaku yang menunjukkan dukungan untuk organisasi.

3. Ketiga, aspek emosional, yang mencakup perasaan positif terhadap organisasi, empati terhadap orang lain, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang dilakukan, dan merasa bangga dengannya.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *employee engagement* terkait dengan individu itu sendiri secara pribadi seperti aspek kognitif, fisik, maupun emosional dan apa yang diperoleh individu dari lingkungan kerja tersebut, seperti dukungan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan dan pertumbuhan karir, dan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan tersebut.

2.1.4 Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Thomas (dalam Mujiasih 2015) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri:

1. Akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”.
2. Mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan.
3. Menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas.
4. Memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
5. Akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

Federman (dalam Mujiasih 2015) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi dicirikan sebagai karyawan yang:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.

2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Hewitt (dalam Mujiasih 2015), karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

1. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan kepada pelanggan.
2. *Stay* – Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
3. *Strive* – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Berdasarkan ciri-ciri yang disampaikan oleh tokoh-tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi dicirikan sebagai karyawan yang bekerja dengan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi, mampu menghadapi tantangan dan perubahan, serta memiliki rasa bangga dan keinginan untuk bertahan di organisasi tersebut.

2.2 Generasi Milenial

2.2.1 Definisi Generasi Milenial

Generasi milenial merupakan istilah yang dikemukakan peneliti dan ahli demografis William Straus dan Neil Howe (dalam Putra, 2016). Generasi milenial

merupakan, keadaan mana perkembangan dan pertumbuhan dalam kehidupannya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan, sehingga mengalami perubahan yang sangat cepat. Bahkan, istilah 'generasi milenial' sering terdengar akrab di kalangan masyarakat karena mampu merespon kebutuhannya dengan mengikuti penggunaan teknologi digital. Generasi ini sering disebut juga sebagai *gen-Y*, *net generation*, *generation we*, *boomerang generation*, *peter pan generation*, dan lain-lain. Mereka disebut generasi milenial karena merekalah generasi yang hidup di pergantian milenium. Secara bersamaan di era ini teknologi digital mulai merasuk ke segala sendikehidupan.

Perubahan milenial diawali dari akomodasi perubahan teknologi digital. Dengan pergeseran dari generasi ke generasi dan seiring perubahan teknologi baru, membuat generasi baby boomers dan generasi X menjadi kewalahan. Hal itu terjadi akibat adanya pergeseran perilaku milenial yang berbeda dari pola asuh generasi sebelumnya. Dengan mengalami perubahan pada generasi ini, sehingga milenial dapat membawa perubahan dengan kejutan-kejutannya pula. Dan kenyataannya, usia produktif di Indonesia mayoritas adalah generasi milenial.

Generasi milenial, juga dikenal sebagai Generasi Y, adalah kelompok demografi yang lahir antara awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an. Batas tahun kelahiran untuk generasi ini dapat bervariasi tergantung pada sumbernya, tetapi umumnya, generasi milenial dianggap memiliki rentang kelahiran antara sekitar tahun 1981 hingga 1996 atau 2000 (Puteh dalam Saputra,dkk. 2023).

IDN Research Institute bekerja sama dengan Nielsen Indonesia (2020) sebagai mitra penelitian memelopori penelitian mengenai milenial yang kemudian

dihasilkan bahwa generasi milenial adalah laki-laki dan perempuan berusia 21 hingga 36 tahun pada tahun 2020. Mereka membagi generasi milenial menjadi dua kategori, yaitu junior millennial yang lahir pada tahun 1992 – 1999 dan senior millennial yang lahir pada tahun 1984-1991.

Pada 2019, Pew Research Center, lembaga penelitian nonpartisan yang berbasis di Washington, D.C mengkategorikan generasi milenial sebagai generasi yang lahir pada tahun 1981-1996. Putra (2016), menjabarkan beberapa pendapat mengenai tahun lahir generasi milenial, yaitu Howe & Strauss yang menyatakan bahwa generasi milenial lahir pada 1982-2000, menurut Lancaster & Stillman milenial berada pada rentang 1982-1999, dan Oblinger & Oblinger yang membagi generasi milenial menjadi Net Gen yang lahir pada tahun 1981-1995 serta post millennials yang lahir pada 1995-2005.

Secara umum, dapat kita simpulkan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang tingkat penggunaan teknologinya jauh lebih intens dibandingkan generasi-generasi sebelumnya, yang secara spesifik dibagi berdasarkan demografis usia atau tahun lahir. Pada penelitian ini generasi milenial dibatasi pada rentang kelahiran menurut Howe dan Strauss (dalam Putra, 2016) yaitu generasi yang lahir pada tahun 1982-2000.

2.2.2 Karakteristik Generasi Milenial

Tim Majalah Femina (2015) menunjukkan bahwa generasi Y adalah pribadi yang bekerja untuk dapat menerapkan kreativitas, serta mencari lingkungan kerja yang santai penuh hura-hura. Mereka bekerja tidak terlalu serius, karena bekerja bukan untuk kehidupan atau menghidupi keluarga seperti yang dilakukan generasi sebelumnya. Mereka sangat *technominded* dan berinteraksi lebih banyak lagi

melalui gadget (*Skype, Whatsapp, Twitter, Facebook*), walau dengan teman satu kantor.

Beberapa ciri khas yang sering dikaitkan dengan generasi milenial menurut Bujang (dalam Saputra,dkk. 2023) antara lain:

1. Teknologi dan internet: generasi milenial adalah generasi pertama yang benar-benar tumbuh dengan teknologi modern, terutama internet dan media sosial. Mereka mengadopsi perangkat digital dengan cepat dan cenderung sangat terhubung dengan dunia maya. Mereka menggunakan media sosial untuk berkomunikasi, berbagi pengalaman, dan membangun jejaring sosial.
2. Identitas digital: ciri khas lainnya adalah identitas digital yang kuat. Milenial sering mengunggah banyak informasi pribadi dan berbagi berbagai aspek kehidupan mereka di platform daring. Mereka lebih terbuka tentang identitas dan perasaan mereka secara online dibandingkan generasi sebelumnya.
3. Pekerjaan: generasi milenial cenderung mencari pekerjaan yang memberikan arti dan tujuan, selain hanya gaji tinggi. Mereka ingin berkontribusi pada masyarakat dan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Fleksibilitas dan kesempatan untuk berkembang juga menjadi nilai penting bagi mereka dalam karier.
4. Pendidikan tinggi: milenial secara kolektif adalah generasi yang banyak mengejar pendidikan tinggi. Banyak dari mereka meraih gelar sarjana atau lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Namun, seiring tingginya biaya pendidikan, banyak dari mereka juga harus menghadapi beban utang pendidikan yang berat.
5. Kewirausahaan: generasi milenial cenderung lebih berani dalam menjalani

kewirausahaan. Mereka tertarik untuk memulai bisnis mereka sendiri dan menggabungkan ide-ide kreatif dengan teknologi untuk menciptakan peluang baru.

6. Keterlibatan sosial: milenial sering dianggap sebagai generasi yang aktif dalam .hal sosial dan kemanusiaan. Mereka terlibat dalam gerakan dan kampanye sosial untuk berbagai isu, seperti lingkungan, hak asasi manusia, kesetaraan gender, dan lain-lain Teknologi dan media sosial membantu mereka menyebarkan kesadaran dan memobilisasi dukungan.

7. Kesadaran lingkungan: milenial memiliki kesadaran yang tinggi tentang isu-isu lingkungan dan keberlanjutan. Mereka cenderung menjadi konsumen yang lebih sadar, mencari produk dan merek yang ramah lingkungan dan berusaha mengurangi dampak negatif pada lingkungan.

8. Penundaan perkawinan dan keluarga; banyak milenial cenderung menunda pernikahan dan pembentukan keluarga, memilih untuk fokus pada karier, pendidikan, atau eksplorasi pribadi lebih dulu, Beban finansial dan perubahan nilai-nilai sosial dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan ini.

9. Kesulitan keuangan: meskipun milenial dianggap sebagai generasi yang berambisi, banyak dari mereka mengalami kesulitan keuangan. Beban utang pendidikan yang tinggi, harga rumah yang mahal, dan persaingan di pasar tenaga kerja sering menjadi tantangan besar bagi mereka dalam mencapai stabilitas finansial.

10. Keterbukaan terhadap diversitas: generasi milenial cenderung lebih terbuka terhadap keragaman dan inklusivitas. Mereka menerima perbedaan budaya, ras, agama, dan orientasi seksual, dan sering berjuang untuk kesetaraan dan pengakuan hak bagi semua orang.

Penelitian Howe dan Strauss (dalam, Hamidah 2018) mengatakan bahwa *Millenials* atau generasi Y memiliki 7 ciri yang membedakan dari generasi yang lain seperti: *special, sheltered, confident, team-oriented, achieving, pressured dan coventional*.

Berikut beberapa karakter generasi milenial menurut Starlink (dalam Faiza,dkk. 2018) antara lain:

1. *Computers are not technologi*, Bagi generasi milenial teknologi computer merupakan sesuatu hal yang sudah biasa, bukan sesuatu yang sulit didapatkan ataupun dipergunakan.
2. *Reallity is no longer real*. Keberadaan jati diri atau identitas diri tidak laginyata (abstak). karena era digital telah mengubah jatidiri manusia dalam bersilaturahmi tanpa harus bertatap muka.
3. *Doing is more important than knowing*. Generasi melenial tidak lagi mengandalkán teori atau pengetahuan, namun yang diutamakan adalah sk//atau keterampilan, karena yang menjadi tujuan utama dari sebuah proses bukan pengetahuan melainkan hasilnya.
4. *Learning more closely resembles Nintendo than logic*. Model pengajaran era melenial seperti bermain Nintendo, yaitu memecahkan masalah dengan metode trial and error. Artinya banyak teori-teori ilmu pengetahuan yang cukup terkenal diabaikan dan digantikan dengan metode caba-coba. Sifat penasaran dan keingintahuan lebih ditonjolkan, ketimbang mempelajari hal yang sudah ada.
5. *Multitasking is a way of life*. Generasi ini nyaman dan terbiasa melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya lebih dari satu dalam waktu yang bersamaan. Misalnya ketika sedang belajar bisa juga mengangkat telepon dan itu merupakan

hal yang biasa

6. *There is zero tolerance for delays.* Generasi milineal tidak suka menunda, dan selalu ingin tepat waktu serta lebih berorientasi kepada pelayanan dari pada dilayani.
7. *Consumer and creator are blurring.* Diera ini sulit untuk membedakan mana yang membuat dan mana yang memakai. Karena banyak sekali data-data digital yang telah tersedia sehingga dengan mudah semua orang bisak mengaksesnya, dan pada gilirannya akan menjadi milik semua orang.

Berdasarkan ciri-ciri yang disebutkan sebelumnya dapat diketahui bahwa generasi milenial memiliki karakteristik *technominded*, dimana segala sesuatu kegiatan atau pekerjaan diupayakan melibatkan dan memanfaatkan teknologi semaksimal mungkin. Generasi ini melakukan *trial* dan *error* dalam mencoba meningkatkan aplikasi penggunaan teknologi dalam kehidupan.

2.3 Gambaran *Employee Engagement* Pada Generasi Milenial

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian Anggraini,dkk. pada 2016, didapatkan bahwa variabel *personal resources* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Variabel *personal resources* memiliki nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *personal resources* memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan variabel budaya organisasi dan *reward*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal *engagement* gen Y sangat dipengaruhi oleh aspek sumber daya pribadi mereka, terkait keyakinan dan kepercayaan dirinya akan peran dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian oleh Ramadhan dan Sahrah pada 2021, disimpulkan bahwa *self-leadership* dan usia mampu memprediksi *engagement* karyawan

milennial di SD Tumbuh, Yogyakarta. Sumbangan yang dihasilkan *self-leadership* terhadap *engagement* lebih dominan daripada sumbangan yang diberikan usia terhadap *engagement*.

Pada studi yang dilakukan oleh Djastuti,dkk. pada 2022, menunjukkan bahwa karyawan generasi millennial yang bekerja di BUMN *engagement*-nya terhadap pekerjaan dan organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan loyalitas. Namun, pada studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Terdapat variasi yang berbeda pula yaitu dalam studi ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak terbukti dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *employee engagement*.

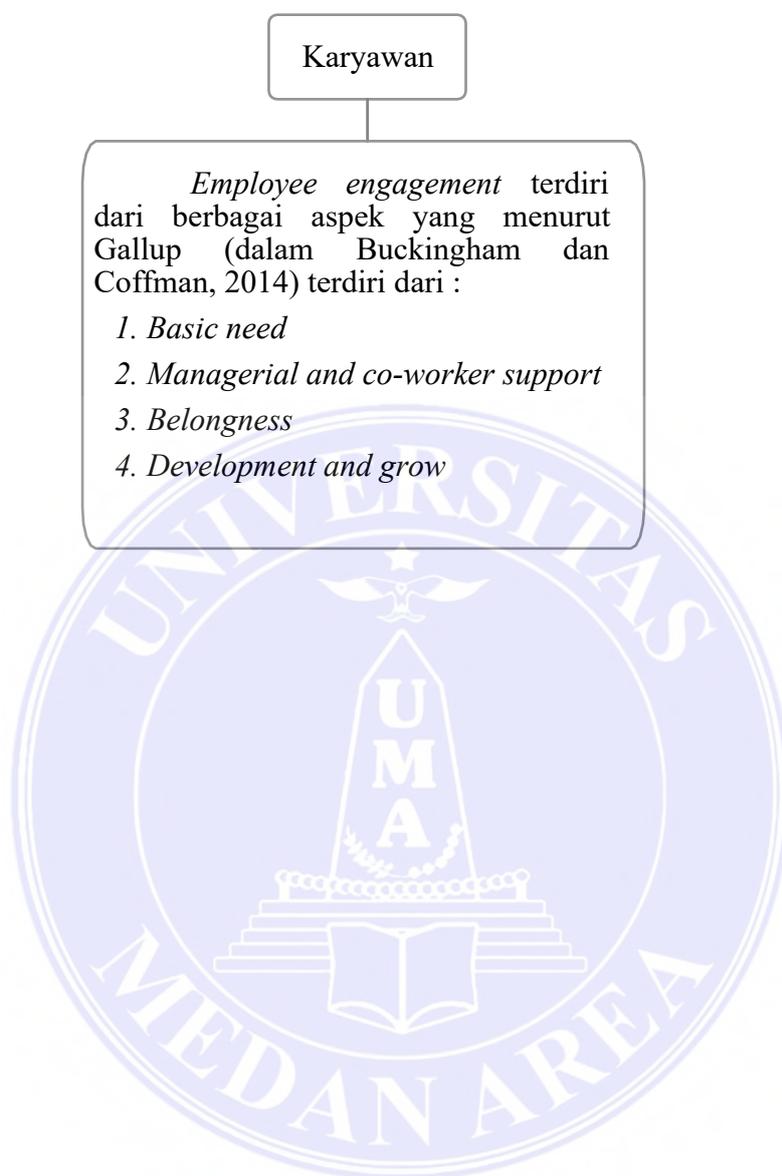
Badan Pusat Statistik (BPS) yang memuat hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada tahun 2020-2024 (dapat dilihat pada lampiran 1) menampilkan data jumlah penduduk yang bekerja selama seminggu terakhir saat masa survei yang disajikan berdasarkan provinsi dan kelompok umur. Berdasarkan data tersebut, dapat diperkirakan angka pekerja milenial di Indonesia adalah 57,4 juta (44,68%) pekerja pada 2020, 58,4 juta (44,58%) pekerja pada 2021, 61,3 juta (45,3%) pekerja pada 2022, 65,4 juta pekerja (46,75%) pada 2023, dan sebanyak 66,1 juta (46,5%) pekerja pada 2024. Jumlah ini menjadi bukti bahwa pekerja di Indonesia yang berada pada kategori milenial tidaklah sedikit jika dibandingkan dengan jumlah keseluruhan pekerja dari semua usia pada lima tahun belakangan yang berada diangka 128,4 juta – 142,1 juta pekerja, dan jumlah milenial sebagai pekerja aktif terus meningkat setiap tahunnya.

Pada penelitian-penelitian terdahulu yang sudah disampaikan di atas, *employee engagement* milenial selalu dikaitkan dengan variabel-variabel lain seperti *personal resources*, budaya organisasi, *reward*, *self-leadership*, usia, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan loyalitas. Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus dengan variabel *employee engagement* pada milenial tanpa dikaitkan dengan variabel lain. Dengan fokus pada tingkat *engagement* itu sendiri, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan murni tentang bagaimana karyawan milenial merasa terlibat dengan pekerjaan mereka. Ini membantu dalam memahami dasar-dasar keterlibatan tanpa pengaruh variabel lain.

Dengan mengetahui tingkat *engagement* yang sebenarnya, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan yang lebih tepat sasaran. Misalnya, jika ditemukan bahwa *engagement* rendah, organisasi dapat fokus pada intervensi yang langsung meningkatkan *engagement* tanpa harus mempertimbangkan variabel lain terlebih dahulu. Penelitian ini juga memungkinkan pengukuran efektivitas intervensi yang dilakukan untuk meningkatkan *engagement*. Dengan mengetahui tingkat *engagement* awal, organisasi dapat mengevaluasi apakah intervensi yang dilakukan berhasil meningkatkan *engagement* atau tidak.

Fokus pada milenial memungkinkan peneliti untuk memahami karakteristik unik dari generasi ini dalam konteks *engagement*. Ini penting karena milenial memiliki nilai, harapan, dan cara kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Dan sesuai dengan data Sakernas oleh BPS, angka pekerja generasi milenial terus meningkat setiap tahunnya sehingga memerlukan perhatian yang lebih.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan sejak pada tanggal 24 September 2024 - 18 Desember 2024 di PT. Industri Nabati Lestari (PT. INL). Perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit ini didirikan pada tanggal 23 Desember 2015 dan merupakan anak perusahaan dari Holding Perkebunan Nusantara PTPN 3 (Persero) yang memiliki peran penting dalam mengolah *Crude Palm Oil* (CPO) menjadi produk turunan kelapa sawit yang berkualitas tinggi untuk pasar internasional. Berlokasi di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Sei Mangkei, Sumatera Utara, P.T Industri Nabati Lestari memiliki akses bahan baku yang kuat dan fasilitas terintegrasi yang membuat harga produk mereka lebih kompetitif. Perusahaan ini memiliki visi menjadi pemimpin dunia dalam industri minyak sawit berkelanjutan untuk memenuhi permintaan domestik dan internasional. Adapun misi dari perusahaan PT. Industri Nabati Lestari ini adalah :

1. Mengembangkan industri kelapa sawit yang terintegrasi.
2. Mengelola bisnis melalui tata kelola perusahaan yang baik.
3. Mengembangkan produk berkualitas yang memenuhi standar kesehatan dan daya saing harga.
4. Memaksimalkan keuntungan bagi pemangku kepentingan dan manfaat bagi masyarakat.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT.INL menggunakan mesin-mesin pemrosesan terkini dan dikontrol oleh para ahli yang berpengalaman di bidangnya. Untuk memperkuat sarana dan prasarana, PT. INL telah tersertifikasi secara

nasional dan internasional, sehingga produk-produknya dapat diterima di seluruh dunia. PT. INL telah mengekspor produk-produk berkualitas ini ke Bangladesh, Pakistan, Korea Selatan, UEA, India, Tanzania, Senegal, Nigeria, Yordania, Sri Lanka, Sudan, AS, Kroasia, dan Tiongkok.

Produk massal PT. INL dengan standar internasional yang dapat dipesan dengan satuan ton adalah *Crude Palm Oil* (CPO), PFAD (Palm Fatty Acid Distillate), RBD *Palm Oil*, RBD *Palm Olein*, dan RBD *Palm Stearin*. Sementara untuk memenuhi kebutuhan minyak goreng dalam negeri, PT. INL telah memproduksi dan memasarkan minyak goreng eceran kualitas internasional dengan merk dagang Nusakita, Salvaco dan INL.

Tabel 3. 1 Waktu Pelaksanaan Penelitian

| No | Kegiatan Penelitian | September | Oktober | November | Desember |
|----|-----------------------------|------------|------------|----------------|-----------------|
| 1. | Pengajuan Judul | 24/09/2024 | | | |
| 2. | Survey Pra Penelitian | | 22/10/2024 | | |
| 3. | Seminar Proposal | | 30/10/2024 | | |
| 4. | Penyusunan alat ukur | | | 18-29 /11/2024 | |
| 5. | Pengambilan Data Penelitian | | | | 09-18 /12/ 2024 |

3.2 Bahan Dan Alat

Bahan yang digunakan sebagai penunjang penelitian ini adalah alat-alat tulis berupa kertas dan pulpen, serta bahan pendukung seperti kuota untuk mengakses berbagai informasi yang diperlukan. Sementara untuk alat sendiri, berbagai perangkat elektronik seperti laptop dan ponsel sangat dimaksimalkan penggunaannya. Skala *employee engagement* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *employee engagement* menurut Gallup (dalam Buckingham dan Coffman, 2014), *software computer microsoft office*, *software statistic SPSS*, dan data primer

berupa data yang diperoleh dari perusahaan menjadi alat yang akan berperan penting dalam memperoleh kesimpulan hasil penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis data kuantitatif deskriptif merupakan metode yang membantu menggambarkan, menunjukkan atau meringkas data dengan cara yang konstruktif yang mengacu pada gambaran statistik yang membantu memahami detail data dengan meringkas dan menemukan pola dari sampel data tertentu (Sudirman, dkk. 2023). Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menggambarkan level dan aspek yang membentuk *employee engagement* yang dimiliki oleh generasi milenial di PT. Industri Nabati Lestari.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan variabel tunggal (satu variabel) yaitu *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan komitmen intelektual dan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya, yang diwujudkan melalui keinginan memberikan usaha dan kemampuan terbaik dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal dan unggul. *Employee engagement* memiliki empat aspek (dalam Buckingham dan Coffman, 2014) yaitu : *basic need* (dimensi kebutuhan dasar), *managerial and co-worker support* (dukungan atasan dan rekan kerja), *belongness* (penerimaan dalam tempat kerja), dan *development and grow* (pengembangan dan pertumbuhan).

3.5 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Industri Nabati Lestari dengan usia 24-42 tahun pada 2024 sejumlah 193 orang karyawan, yang kemudian

dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel tersebut dilakukan secara sengaja dengan jalan mengambil sampel tertentu saja yang mempunyai karakteristik, ciri, kriteria, atau sifat tertentu (Akhmad Fauzy, 2019). Dengan demikian, pengambilan sampelnya dilakukan tidak secara acak. Dalam penelitian ini, kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel adalah karyawan tetap yang diketahui berjumlah 193 orang karyawan. Ketika pengumpulan data penelitian dilakukan pada tanggal 09 Desember 2024 – 18 Desember 2024, sampel yang bersedia mengisi skala penelitian (*g-form*) berjumlah 92 orang.

3.6 Prosedur Kerja

Setelah melakukan literatur referensi melalui media massa, buku, dan penelitian terdahulu, variabel yang diangkat dalam penelitian ini adalah *employee engagement*. Dalam penelitian ini ditetapkan pula karakteristik demografis yaitu usia milenial (kelahiran tahun 1982 – 2000) sebagai karakteristik subjek penelitian. Setelah melakukan tinjauan pustaka, kerangka teori dan konsep yang menjadi acuan dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan teori aspek-aspek *employee engagement* oleh Gallup (dalam Buckingham and Coffman, 2014). Skala dibentuk berdasarkan aspek-aspek tersebut untuk kemudian dianalisis sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang menjadi tujuan dari penelitian ini. Berikut adalah distribusi aitem skala *employee engagement* sebelum dilakukan uji coba :

Tabel 3. 2 Distribusi Skala *Employee Engagement* Sebelum Dilakukan Uji Coba

| Aspek | Indikator | No Aitem | |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------|-------------|
| | | Favorable | Unfavorable |
| <i>Basic Need</i> (dimensi kebutuhan dasar) | Tahu apa yang diharapkan | 1, 25 | 13, 37 |
| | Bahan dan peralatan | 2, 26 | 14, 38 |
| <i>Managerial and co-worker support</i> (dukungan atasan dan rekan kerja) | Selalu melakukan yang terbaik | 3, 27 | 15, 39 |
| | Penghargaan atau pujian | 4, 28 | 16, 40 |
| | Kepedulian atasan atau seseorang di tempat kerja | 5, 29 | 17, 41 |
| | Dukungan untuk perkembangan | 6, 30 | 18, 42 |
| <i>Belongness</i> (penerimaan dalam tempat kerja) | Pendapat saya diperhitungkan | 7, 31 | 19, 43 |
| | Misi dan tujuan perusahaan | 8, 32 | 20, 44 |
| | Rekan kerja juga melaksanakan kerja yang bermutu | 9, 33 | 21, 45 |
| | Di kantor ada teman dekat | 10, 34 | 22, 46 |
| <i>Development and growth</i> (pengembangan dan pertumbuhan) | Perhatian tentang kemajuan | 11, 35 | 23, 47 |
| | Kesempatan untuk belajar dan tumbuh | 12, 36 | 24, 48 |

3.6.1 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *employee engagement*. Menurut Periantalo (2015) terdapat empat ciri dari skala psikologi diantaranya:

- a. Mengungkap aspek nonkognitif. Skala psikologi tidak dapat mengungkap aspek yang bersifat kognitif (pengetahuan, menguji kapasitas intelektual).
- b. Aspek yang diungkap melalui item. Skala psikologi dibuat berdasarkan suatu konsep atau teori dari suatu variabel yang hendak diukur.
- c. Menghasilkan skor. Hasil akhir dari skala psikologi berupa skor atau angka.
- d. Melalui proses psikometris. Skala psikologi dibuat dengan menetapkan konstruk

yang hendak diungkap dalam penelitian. Konstrak menghasilkan komponen dan/atau indikator perilaku. Indikator perilaku menghasilkan butir atau item pernyataan.

Dalam penelitian ini skala yang disebar dibuat berdasarkan teori Gallup (dalam Buckingham dan Coffman, 2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* terdiri empat aspek, yaitu: *basic need* (dimensi kebutuhan dasar), *managerial and co-worker support* (dukungan atasan dan rekan kerja), *belongness* (penerimaan dalam tempatkerja), dan *development and grow* (pengembangan dan pertumbuhan).

Setiap jawaban subjek akan diberi penilaian sesuai dengan pernyataan yang diberikan. Untuk aitem favorable akan diberi nilai 5 jika Sangat Setuju (SS), nilai 4 jika Setuju (S), nilai 3 jika Netral (N), nilai 2 jika Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 jika Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem unfavorable penilaian yang diberikan adalah 1 jika Sangat Setuju (SS), nilai 2 jika Setuju (S), nilai 3 jika Netral (N), nilai 4 jika Tidak Setuju (TS), dan nilai 5 jika Sangat Tidak Setuju (STS).

3.6.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengkaji validitas alat ukur dilihat dari tiga arah, yaitu validitas isi, validitas konstruk, dan validitas kriteria. Penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk yaitu uji validitas konvergen yang dilakukan dengan bantuan SPSS.

Validitas konstruk menunjuk sejauh mana suatu test mengukur *theoretical*

construct yang menjadi dasar penyusunan test itu. Pengukuran validitas konstruk merupakan proses yang terus berlanjut sejalan dengan perkembangan konsep mengenai *trait* (sifat) yang diukur (Ulum, 2016). Uji validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut (Purnawinadi, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah. Semakin kecil nilai alpha menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliabel) apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka item skala dalam kuesioner dapat diandalkan/reliabel. Apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka item skala dalam kuesioner tidak dapat diandalkan/tidak reliabel (Slamet dan Wahyuningsih, 2022)

3.6.3 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan uji analisis univariat berupa analisis deskriptif. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui level

employee engagement dan seberapa besar kontribusi yang diberikan dari masing-masing aspek terhadap *employee engagement* milenial di PT. Industri Nabati Lestari. Uji analisis univariat dilakukan menggunakan *software statistic* yaitu SPSS. Dalam penelitian ini, dari *Software statistic* akan diperoleh nilai mean hipotetik dan mean empirik serta standar deviasinya, juga persentase kemunculan setiap aspek tersebut sehingga akan diperoleh kesimpulan mengenai kategori level *engagement* yang dimiliki oleh generasi milenial di PT. Industri Nabati Lestari.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa level *employee engagement* milenial di PT. Industri Nabati Lestari berada pada kategori sedang. Hal ini dikarenakan hasil pengukuran secara keseluruhan terhadap aspek *employee engagement* diperoleh nilai mean hipotetik dan mean empirik yang tidak memiliki perbedaan signifikan/tidak melebihi 1SD ($\bar{x}=182.5$; $\mu=184$; dan $SD=29.3$). Diketahui pula bahwa aspek tertinggi dari *employee engagement* milenial di PT. Industri Nabati Lestari adalah *belongness* ($\bar{x} = 63.5$; dan $\mu = 63.6$) dan aspek terendah adalah *basic need* ($\bar{x}=30.5$ dan $\mu=30.4$).

5.2 Saran

1. Saran kepada sampel penelitian

Peningkatan *employee engagement* dapat dimulai dari pengembangan diri melalui partisipasi aktif dalam program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. Mengikuti *platform e-learning* seperti LinkedIn atau Udemy untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta membangun hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, karyawan dianjurkan untuk secara proaktif dan komunikatif dalam menyampaikan kebutuhannya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencari peluang untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam tim dan organisasi.

2. Saran kepada perusahaan (instansi) tempat penelitian

Mempertahankan dan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dapat

dilakukan melalui penyediaan dukungan yang berkesinambungan dan transparan. Karyawan harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi dan tujuan yang diharapkan, serta mendapatkan sumber daya yang memadai untuk mendukung kinerja mereka. Jika memungkinkan, sediakan kotak saran fisik di tempat kerja, yang tidak memerlukan identitas karyawan untuk menyampaikan ide atau keluhan mereka. Perusahaan juga dapat menyediakan platform digital yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pendapat atau kebutuhan mereka secara anonim. Perusahaan juga dapat mengadakan program yang membangun *bonding* antar karyawan maupun atasan dengan bawahan yang sifatnya wajib di ikuti. Misalnya team building, lokakarya, maupun kegiatan bakti sosial.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian kualitatif seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion* (FGD) yang dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang dinamika *employee engagement* dalam organisasi. Peneliti juga dapat melakukan penelitian lebih lanjut yang memberikan gambaran perbandingan *engagement* yang dimiliki karyawan milenial dengan karyawan generasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- ADP Research Institute. (2018). Studi engagement di 19 negara: Pengulangan studi tahun 2015 di 13 negara dengan metodologi survei dan pengambilan sampel yang sama.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Anggraini, L., Astuti, A. S., Prasetya, & Arik. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2).
- Anjum, A., Kashif, M. T., & Ashfaq, M. (2017). Impact of Product Price and Marketing Communication on Consumer Attitude with Mediating Effect of Buying Decision. *Journal of Managerial Sciences*, 9(03), 361-376.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2020. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2021. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2022. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2023. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 421–447.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (2014). First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently.
- Byrne, Z. S. (2022). Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice.

- Chairunnisa, Aji, F., Wijaya, N., & Nugraha, A. (2023). Employee Engagement: A Literature Review. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 18(2).
- Djastuti, I., Suharnomo, L., Lestari, L., & Sugiharti, R. R. (2022). Determinan Employee Engagement Generasi Milenial Karyawan BUMN. *Jurnal Bisnis STRATEGI*, 31.
- Deloitte. (2016). The 2016 Deloitte Millennial Survey: Winning over the next generation of leaders.
- Faiza, A., & Firda, S. (2018). Arus Metamorfosa Milenial.
- Farndale, E., Beijer, S., Van Veldhoven, M., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2014). Work and organization engagement: Aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(2), 157-176.
- Fauzy, A. (2019). Metode Sampling (Edisi 2).
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). Dimensi employee engagement. Jakarta: Prenad.
- Galani, A., & Galanakis, M. (2022). Organizational Psychology on the Rise—McGregor's X and Y Theory: A Systematic Literature Review. *Psychology*, 13, 782-789.
- Gallup. (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report. Gallup, Inc.
- Hamidah, T. (2018). Mengenal Kohort: Veteran Generation, Baby Boomers, Millennials, Gen X & Gen Z.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hewitt, A. (2016). Managing Millennials: Changing Perspectives for a Changing Workforce. *Marketing Health Services*, 29.
- Kaur, S. (2017). Antecedent dan Konsekuensi Keterlibatan Karyawan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Perilaku Organisasi IUP*, 16(3), 7–32.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105.
- Mansoor, F., & Hassan, Z. (2016). Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 50–64.

- Marin, Radu. (2021). Employee Engagement: An Actual Theme, in a Permanent Evolution. *Journal of Human Resources Management Research* (vol. 2021).
- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14 No. 1.
- Permzadian, V., & Shen, T. (2024). Assessing the predictive validity of expectancy theory for academic performance. *BMC Psychology*.
- Princes, G. L., & Ronny H. M. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA*, 4(2).
- Purnawinadi, G. I. (2017). Validitas Konstruk (Construct Validity) dan Uji Reliabilitas Instrumen.
- Putra, Yanuar Surya. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, Vol. 9 No. 18, 123–134.
- Periantalo, J., Listiyono, Santoso, Suharto, R., Ma'rifat M. H. (2015). Penyusunan Skala Psikologi Asyik Dan Mudah Bermanfaat.
- Ramadhan, V. A., & Sarah, A. (2021). Pengaruh Self-Leadership Dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial. *Proyeksi*, Vol. 16 (2), 2021, 166-173.
- Saputra, A. M. A., Tawil, M. R., Nazmi, Ranti., Abute, E. L., Husnita, Liza., Nurbayani., Sarbaitinil., Haluti, Farid. (2023). Pendidikan Karakter Di Era Milenial: Membangun Generasai Unggul Dengan Nilai-Nilai Positif.
- Slamet, Rokhmad., Wahyuningsih, Sri. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja.
- Sudirman, dkk. (2023). *Metodologi Penelitian 1*.
- Syaifudin, N., & Andini, A. (2020). Milenial Siap Geser Generasi X. (pp. 1–4).
- Ulum, H. M. (2016). *Buku Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas*. Edisi Pertama.
- Wahab, Abdul., Syahid, Akhmad., Junaedi. (2021). Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensi dan Aplikasinya Pada Ilmu Pendidikan. *Education and Learning Journal*, Vol. 2, No. 1, pp. 40-48.
- Widhiarso, W. (2014). Pengategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Fakultas Psikologi, Universitas Gajah Mada*.

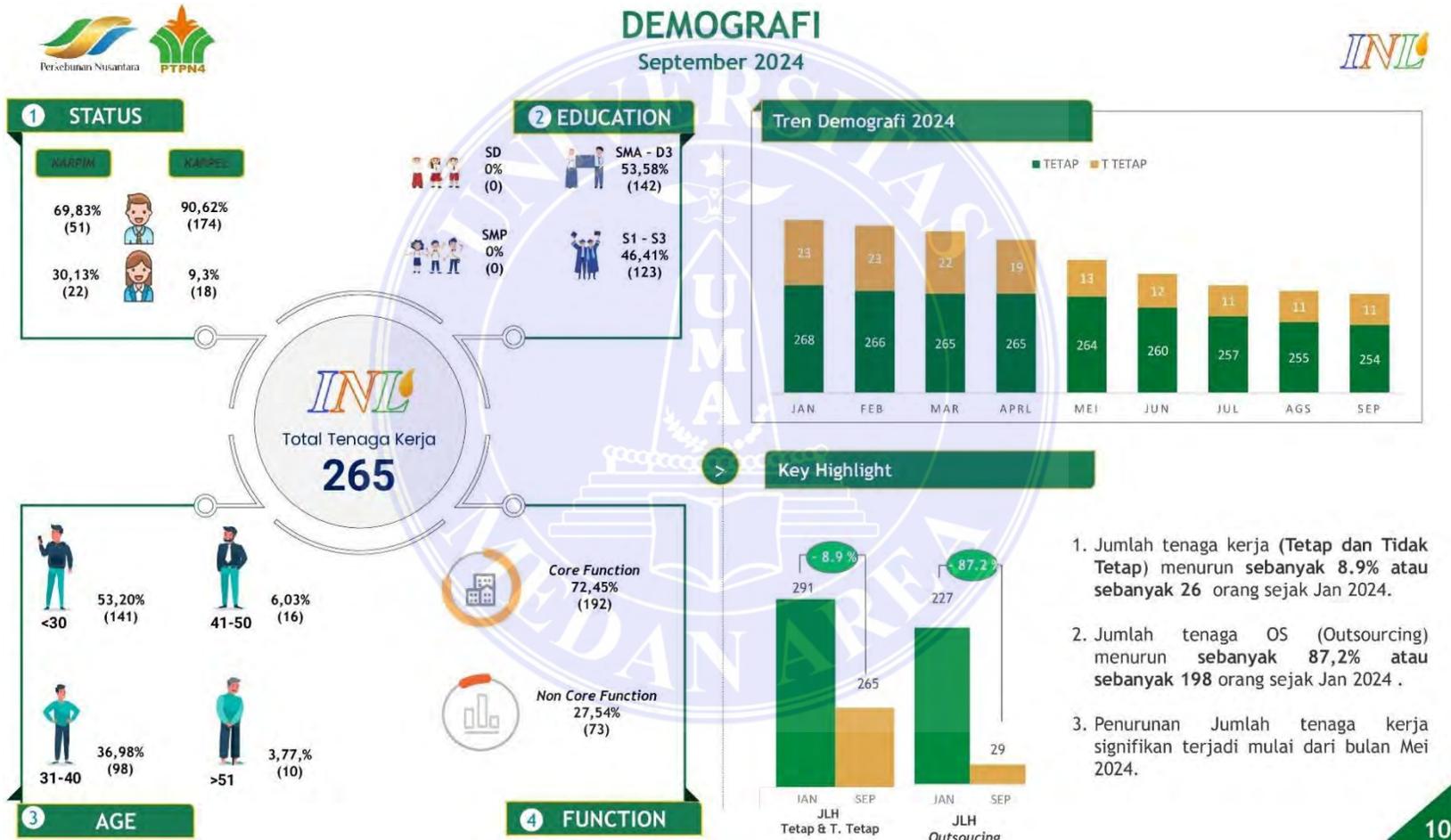


LAMPIRAN 1

Data Demografi PT. Industri Nabati Lestari

DATA DEMOGRAFI PT.INDUSTRI NABATI LESTARI SEPTEMBER 2024

Sumber : Data Internal PT. Industri Nabati Lestari





LAMPIRAN 2

Survei Penelitian Terhadap Karyawan PT. Industri Nabati Lestari

LEMBAR SURVEI PRA PENELITIAN:

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan cermat. Jika Anda setuju dengan pernyataan tersebut centang (√) pada kolom “Ya”, dan jika Anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut beri centang (√) pada kolom “Tidak”.

| NO | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1. | Saya memiliki keinginan dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil melebihi yang diharapkan. | | |
| 2. | Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan Saya agar selaras dengan tujuan perusahaan. | | |
| 3. | Dalam bekerja, Saya biasanya mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum mengambil keputusan tentang bagaimana menyelesaikan suatu tugas. | | |
| 4. | Saya sering mengecek kembali kinerja diri sendiri untuk memastikan bahwa Saya berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. | | |
| 5. | Saya bersedia mengambil inisiatif untuk mengoreksi tindakan atau pekerjaan yang tidak sesuai. | | |
| 6. | Meskipun sedang melakukan suatu pekerjaan, Saya cenderung sudah memikirkan cara untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya. | | |
| 7. | Saya merasa lebih puas ketika menyelesaikan pekerjaan dengan tim dibandingkan ketika bekerja sendiri. | | |
| 8. | Saya merasa nyaman dan percaya diri ketika mengambil keputusan yang ber-risiko dalam bekerja. | | |
| 9. | Saya merasa mampu beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang ada di tempat kerja. | | |
| 10. | Saya sering menceritakan tempat kerja Saya dengan bangga dan merekomendasikannya kepada banyak orang. | | |
| 11. | Jika diberi tawaran untuk melakukan pekerjaan dengan posisi dan gaji yang sama di tempat yang berbeda, Saya memilih untuk bertahan di tempat kerja saat ini. | | |
| 12. | Saya bersedia secara sukarela untuk melakukan tugas- tugas tambahan atau membantu rekan kerja ketika dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. | | |

KETERANGAN:

Item 1-5 disusun berdasarkan teori ciri-ciri karyawan dengan *engagement* yang tinggi oleh Thomas (dalam Mujiasih, 2015)

Item 6-9 disusun berdasarkan teori ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi oleh Federman (dalam Mujiasih, 2015)

Item 10-12 disusun berdasarkan teori tiga perilaku umum karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi oleh Hewitt (dalam Mujiasih, 2015)

HASIL SURVEI PRA PENELITIAN:

| Item | Persentase | |
|-----------------------|------------|--------|
| | Ya | Tidak |
| Item 1 | 100% | 0% |
| Item 2 | 100% | 0% |
| Item 3 | 96,2% | 3,8% |
| Item 4 | 100% | 0% |
| Item 5 | 100% | 0% |
| Item 6 | 92,3% | 7,7% |
| Item 7 | 96,2% | 3,8% |
| Item 8 | 76,9% | 23,1% |
| Item 9 | 92,3% | 7,7% |
| Item 10 | 84,6% | 15,4% |
| Item 11 | 96,2% | 3,8% |
| Item 12 | 84,6% | 15,4% |
| Persentase rata-rata: | 93,275% | 6,725% |

Berdasarkan hasil kuisioner diatas, dari 26 karyawan PT. Industri Nabati Lestari (10% dari jumlah seluruh karyawan) memiliki perilaku yang cenderung bahkan dapat dikatakan sesuai dengan ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* tinggi dengan persentase sebesar 93,275%.



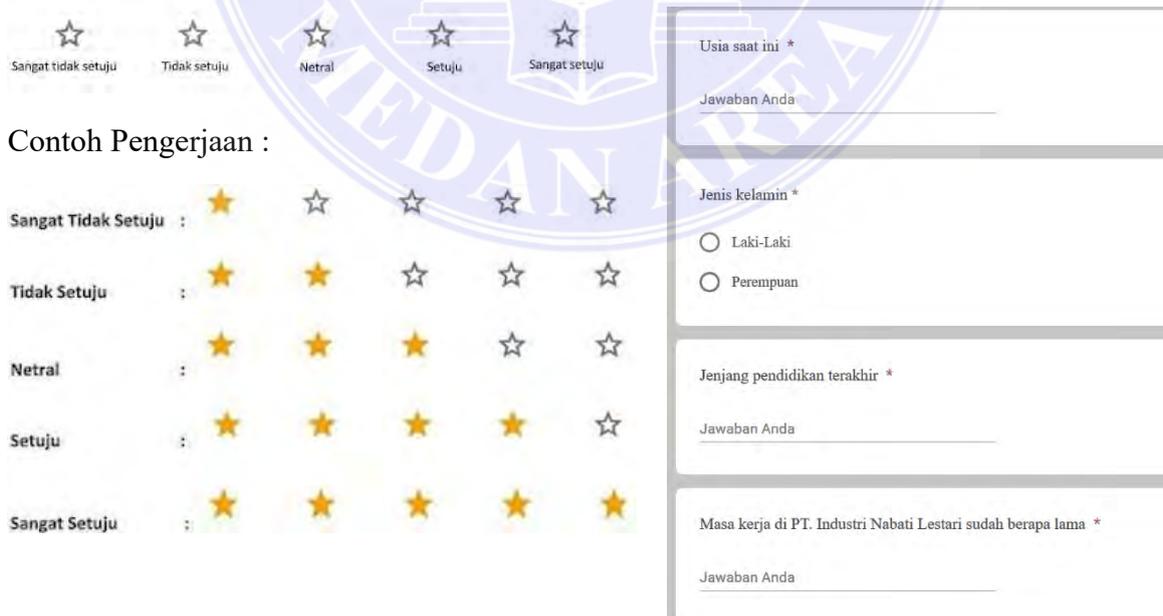
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu,

Perkenalkan saya Feby Khairani Fajrin Siregar mahasiswi stambuk 2021 dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Sumatera Utara yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir. Melalui pengantar ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut sesuai dengan pribadi masing-masing. Saya menjamin bahwa respon dari Bapak/Ibu bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk keperluan akademik.

Adapun kriteria responden yang diperlukan untuk mengisi skala ini adalah :

1. Merupakan generasi milenial yang lahir pada tahun 1980-2000 (berusia 24-44 tahun pada 2024)
2. Merupakan karyawan tetap di PT. Industri Nabati Lestari

Petunjuk pengerjaan :



The image shows a survey form with a 5-point Likert scale and several demographic questions. The Likert scale is labeled with 'Sangat tidak setuju', 'Tidak setuju', 'Netral', 'Setuju', and 'Sangat setuju'. The demographic questions are: 'Usia saat ini *', 'Jawaban Anda', 'Jenis kelamin *', 'Laki-Laki', 'Perempuan', 'Jenjang pendidikan terakhir *', 'Jawaban Anda', and 'Masa kerja di PT. Industri Nabati Lestari sudah berapa lama *', 'Jawaban Anda'.

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Saya tahu apa yang diharapkan dari saya di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>9. Divisi/bagian kerja dan rekan-rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>2. Saya memiliki bahan dan peralatan yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>10. Saya memiliki sahabat atau teman dekat di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>3. Di tempat kerja, setiap saat saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>11. Dalam enam bulan terakhir, seseorang di tempat kerja berbicara kepada saya tentang kemajuan saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>4. Dalam tujuh hari terakhir, saya telah menerima pengakuan atau pujian untuk pekerjaan yang baik yang saya lakukan. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>12. Dalam setahun terakhir, saya memiliki kesempatan untuk bekerja, belajar, dan tumbuh. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>5. Atasan saya atau rekan saya peduli kepada saya *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>13. Saya bekerja hanya setahu dan semampu saya saja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>6. Ada seseorang di tempat kerja yang mendorong dan mendukung saya untuk berkembang. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>14. Pekerjaan saya sering terhambat karena fasilitas yang kurang memadai. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>7. Di tempat kerja, pendapat saya diperhitungkan *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>15. Saya merasa belum memberikan kemampuan terbaik yang saya miliki dalam bekerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>8. Misi atau tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>16. Di tempat kerja, setiap kontribusi yang saya lakukan dianggap kewajiban yang sudah biasa. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>17. Saya sering merasa sendiri dalam menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>25. Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab saya dan berusaha memenuhinya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>18. Saya merasa semua orang di tempat kerja saya hanya fokus untuk meningkatkan keterampilan diri masing-masing. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>26. Perusahaan menyediakan fasilitas yang saya butuhkan untuk bekerja dengan efektif. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>19. Saya ragu dalam memberikan ide yang saya miliki meski saya yakin ide tersebut akan bermanfaat. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>27. Saya merasa pekerjaan saya memanfaatkan kemampuan terbaik saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>20. Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan banyak kontribusi dalam memajukan perusahaan. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>28. Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>21. Saya merasa kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan sendiri lebih baik dibandingkan dengan saat berkelompok. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>29. Atasan dan rekan kerja saya cukup dapat diandalkan untuk membantu ketika saya menghadapi kendala di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>22. Saya merasa orang-orang di tempat kerja saya saling acuh tak acuh terhadap situasi dan pekerjaan satu sama lain. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>30. Saya merasa didukung oleh rekan dan atasan saya di tempat kerja dalam upaya meningkatkan keterampilan saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>23. Tidak ada yang pernah memberitahu saya mengenai kualitas kerja saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>31. Saya merasa dapat menyampaikan ide-ide saya tanpa takut diabaikan. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>24. Menurut saya selama bekerja saya tidak memiliki banyak peluang untuk meningkatkan keterampilan diri saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>32. Saya merasa pekerjaan saya berkontribusi pada tujuan perusahaan. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>33. Saya bekerjasama dengan tim yang berkomitmen pada kualitas sehingga mendapatkan hasil yang baik. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>41. Saya merasa atasan atau rekan saya tidak memberi perhatian lebih kepada saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>34. Saya merasa memiliki hubungan yang kuat dan saling membantu dalam pekerjaan dengan beberapa rekan kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>42. Tidak ada yang mendukung dan mendorong saya untuk lebih berkembang di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>35. Saya menerima umpan balik yang konstruktif tentang kinerja saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>43. Pendapat yang saya berikan tidak pernah dipertimbangkan di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>36. Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan keterampilan pada diri saya seperti mengikuti pelatihan. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>44. Misi dan tujuan perusahaan tidak memiliki banyak pengaruh terhadap pekerjaan saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>37. Saya tidak mengetahui apa target yang sebenarnya diinginkan perusahaan dari saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>45. Tidak ada komitmen yang terjalin antara divisi dan rekan-rekan di tempat kerja saya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>38. Saya kekurangan peralatan dan bahan untuk mendukung pekerjaan saya. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>46. Saya tidak memiliki ikatan persahabatan dengan rekan di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>39. Saya tidak memiliki banyak kesempatan untuk memberikan yang terbaik yang ada pada diri saya di tempat kerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>47. Tidak ada yang membahas kemajuan yang saya peroleh selama enam bulan terakhir. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |
| <p>40. Pekerjaan yang saya lakukan belakangan ini tidak mendapat pengakuan atau pujian dari orang-orang di tempat saya bekerja. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> | <p>48. Saya tidak memiliki kesempatan untuk bekerja, belajar, dan tumbuh dalam setahun belakangan. *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> |



LAMPIRAN 4

Sebaran Data Penelitian

| res pon den | a i t e m 1 | a i t e m 2 | a i t e m 3 | a i t e m 4 | a i t e m 5 | a i t e m 6 | a i t e m 7 | a i t e m 8 | a i t e m 9 | a i t e m 10 | a i t e m 11 | a i t e m 12 | a i t e m 13 | a i t e m 14 | a i t e m 15 | a i t e m 16 | a i t e m 17 | a i t e m 18 | a i t e m 19 | a i t e m 20 | a i t e m 21 | a i t e m 22 | a i t e m 23 | a i t e m 24 | a i t e m 25 | a i t e m 26 | a i t e m 27 | a i t e m 28 | a i t e m 29 | a i t e m 30 | a i t e m 31 | a i t e m 32 | a i t e m 33 | a i t e m 34 | a i t e m 35 | a i t e m 36 | a i t e m 37 | a i t e m 38 | a i t e m 39 | a i t e m 40 | a i t e m 41 | a i t e m 42 | a i t e m 43 | a i t e m 44 | a i t e m 45 | a i t e m 46 | a i t e m 47 | a i t e m 48 | | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | | | | | | | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | | | | |
| 6 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | | | | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | | | |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | | | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | | | | |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | |

| res pon den | a i t e m 1 | a i t e m 2 | a i t e m 3 | a i t e m 4 | a i t e m 5 | a i t e m 6 | a i t e m 7 | a i t e m 8 | a i t e m 9 | a i t e m 10 | a i t e m 11 | a i t e m 12 | a i t e m 13 | a i t e m 14 | a i t e m 15 | a i t e m 16 | a i t e m 17 | a i t e m 18 | a i t e m 19 | a i t e m 20 | a i t e m 21 | a i t e m 22 | a i t e m 23 | a i t e m 24 | a i t e m 25 | a i t e m 26 | a i t e m 27 | a i t e m 28 | a i t e m 29 | a i t e m 30 | a i t e m 31 | a i t e m 32 | a i t e m 33 | a i t e m 34 | a i t e m 35 | a i t e m 36 | a i t e m 37 | a i t e m 38 | a i t e m 39 | a i t e m 40 | a i t e m 41 | a i t e m 42 | a i t e m 43 | a i t e m 44 | a i t e m 45 | a i t e m 46 | a i t e m 47 | a i t e m 48 | | | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | | | | | |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |



LAMPIRAN 5

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 92 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 92 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. Saya tahu apa yang diharapkan dari saya di tempat kerja." | 180.58 | 723.851 | .406 | .957 |
| 2. Saya memiliki bahan dan peralatan yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan benar" | 180.68 | 719.207 | .480 | .957 |
| 3. Di tempat kerja, setiap saat saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik. | 180.52 | 718.714 | .508 | .957 |
| 4. Dalam tujuh hari terakhir, saya telah menerima pengakuan atau pujian untuk pekerjaan yang baik yang saya lakukan. | 181.01 | 715.264 | .523 | .956 |
| 5. Atasan saya atau rekan saya peduli kepada saya | 180.68 | 712.328 | .617 | .956 |
| 6. Ada seseorang di tempat kerja yang mendorong dan mendukung saya untuk berkembang. | 180.75 | 712.827 | .559 | .956 |
| 7. Di tempat kerja, pendapat saya diperhitungkan | 180.97 | 713.197 | .552 | .956 |
| 8. Misi atau tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting. | 180.70 | 714.016 | .549 | .956 |
| 9. Divisi/bagian kerja dan rekan-rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. | 180.57 | 715.853 | .529 | .956 |
| 10. Saya memiliki sahabat atau teman dekat di tempat kerja. | 180.65 | 718.691 | .438 | .957 |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|------|------|
| 11. Dalam enam bulan terakhir, seseorang di tempat kerja berbicara kepada saya tentang kemajuan saya. | 180.87 | 716.203 | .480 | .957 |
| 12. Dalam setahun terakhir, saya memiliki kesempatan untuk bekerja, belajar, dan tumbuh. | 180.59 | 723.344 | .420 | .957 |
| 13. Saya bekerja hanya setahu dan semampu saya saja. | 181.66 | 718.050 | .297 | .958 |
| 14. Pekerjaan saya sering terhambat karena fasilitas yang kurang memadai. | 181.95 | 702.887 | .536 | .956 |
| 15. Saya merasa belum memberikan kemampuan terbaik yang saya miliki dalam bekerja. | 181.72 | 703.260 | .530 | .957 |
| 16. Di tempat kerja, setiap kontribusi yang saya lakukan dianggap kewajiban yang sudah biasa. | 182.38 | 713.733 | .410 | .957 |
| 17. Saya sering merasa sendiri dalam menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi di tempat kerja. | 181.60 | 699.804 | .591 | .956 |
| 18. Saya merasa semua orang di tempat kerja saya hanya fokus untuk meningkatkan keterampilan diri masing-masing. | 181.80 | 694.467 | .655 | .956 |
| 19. Saya ragu dalam memberikan ide yang saya miliki meski saya yakin ide tersebut akan bermanfaat. | 181.62 | 695.073 | .663 | .956 |
| 20. Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan banyak kontribusi dalam memajukan perusahaan. | 181.10 | 704.089 | .593 | .956 |
| 21. Saya merasa kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan sendiri lebih baik dibandingkan dengan saat berkelompok. | 181.50 | 710.121 | .527 | .956 |
| 22. Saya merasa orang-orang di tempat kerja saya saling acuh tak acuh terhadap situasi dan pekerjaan satu sama lain | 181.42 | 694.555 | .664 | .956 |
| 23. Tidak ada yang pernah memberitahu saya mengenai kualitas kerja saya. | 181.55 | 702.953 | .637 | .956 |
| 24. Menurut saya selama bekerja saya tidak memiliki banyak peluang untuk meningkatkan keterampilan diri saya. | 181.45 | 694.426 | .736 | .955 |
| 25. Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab saya dan berusaha memenuhinya. | 180.64 | 721.749 | .420 | .957 |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|------|------|
| 26. Perusahaan menyediakan fasilitas yang saya butuhkan untuk bekerja dengan efektif. | 181.00 | 713.209 | .516 | .956 |
| 27. Saya merasa pekerjaan saya memanfaatkan kemampuan terbaik saya. | 180.85 | 720.878 | .406 | .957 |
| 28. Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja. | 181.08 | 707.917 | .593 | .956 |
| 29. Atasan dan rekan kerja saya cukup dapat diandalkan untuk membantu ketika saya menghadapi kendala di tempat kerja. | 180.91 | 709.465 | .589 | .956 |
| 30. Saya merasa didukung oleh rekan dan atasan saya di tempat kerja dalam upaya meningkatkan keterampilan saya. | 180.87 | 710.906 | .606 | .956 |
| 31. Saya merasa dapat menyampaikan ide-ide saya tanpa takut diabaikan | 181.05 | 705.854 | .603 | .956 |
| 32. Saya merasa pekerjaan saya berkontribusi pada tujuan perusahaan. | 180.68 | 718.856 | .462 | .957 |
| 33. Saya bekerjasama dengan tim yang berkomitmen pada kualitas sehingga mendapatkan hasil yang baik. | 180.64 | 714.233 | .565 | .956 |
| 34. Saya merasa memiliki hubungan yang kuat dan saling membantu dalam pekerjaan dengan beberapa rekan kerja. | 180.76 | 713.569 | .554 | .956 |
| 35. Saya menerima umpan balik yang konstruktif tentang kinerja saya. | 181.11 | 713.505 | .507 | .957 |
| 36. Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan keterampilan pada diri saya seperti mengikuti pelatihan. | 180.98 | 716.505 | .404 | .957 |
| 37. Saya tidak mengetahui apa target yang sebenarnya diinginkan perusahaan dari saya. | 181.47 | 712.230 | .429 | .957 |
| 38. Saya kekurangan peralatan dan bahan untuk mendukung pekerjaan saya. | 181.53 | 705.043 | .585 | .956 |
| 39. Saya tidak memiliki banyak kesempatan untuk memberikan yang terbaik yang ada pada diri saya di tempat kerja. | 181.59 | 700.157 | .676 | .956 |
| 40. Pekerjaan yang saya lakukan belakangan ini tidak mendapat pengakuan atau pujian dari orang-orang di tempat saya bekerja. | 181.57 | 704.644 | .642 | .956 |
| 41. Saya merasa atasan atau rekan saya tidak memberi perhatian lebih kepada saya. | 181.49 | 697.747 | .677 | .956 |
| 42. Tidak ada yang mendukung dan mendorong saya untuk lebih berkembang di tempat kerja. | 181.25 | 699.596 | .765 | .955 |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|------|------|
| 43. Pendapat yang saya berikan tidak pernah dipertimbangkan di tempat kerja. | 181.34 | 700.731 | .672 | .956 |
| 44. Misi dan tujuan perusahaan tidak memiliki banyak pengaruh terhadap pekerjaan saya. | 181.18 | 702.086 | .679 | .956 |
| 45. Tidak ada komitmen yang terjalin antara divisi dan rekan-rekan di tempat kerja saya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. | 181.29 | 698.122 | .726 | .955 |
| 46. Saya tidak memiliki ikatan persahabatan dengan rekan di tempat kerja. | 180.91 | 715.531 | .429 | .957 |
| 47. Tidak ada yang membahas kemajuan yang saya peroleh selama enam bulan terakhir. | 181.34 | 705.567 | .602 | .956 |
| 48. Saya tidak memiliki kesempatan untuk bekerja, belajar, dan tumbuh dalam setahun belakangan. | 181.15 | 705.999 | .577 | .956 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 185.00 | 739.231 | 27.189 | 48 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .957 | 48 |



LAMPIRAN 6

Uji Deskriptif

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EE
/METHOD=ENTER BN MCS B DG
/SCATTERPLOT=(*SDRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

Regression

Notes

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Output Created</i> | | 27-DEC-2024 19:57:38 |
| <i>Comments</i> | | |
| <i>Input</i> | <i>Active Dataset</i> | <i>DataSet2</i> |
| | <i>Filter</i> | <none> |
| | <i>Weight</i> | <none> |
| | <i>Split File</i> | <none> |
| | <i>N of Rows in Working Data File</i> | 92 |
| <i>Missing Value Handling</i> | <i>Definition of Missing</i> | <i>User-defined missing values are treated as missing.</i> |
| | <i>Cases Used</i> | <i>Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.</i> |

| | | | |
|------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <i>Syntax</i> | | <pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT EE /METHOD=ENTER BN MCS B DG /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3). </pre> | |
| <i>Resources</i> | <i>Processor Time</i> | | 00:00:00.67 |
| | <i>Elapsed Time</i> | | 00:00:00.47 |
| | <i>Memory Required</i> | | 4112 bytes |
| | <i>Additional Memory Required for Residual Plots</i> | | 632 bytes |
| | | | |

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------------|----------|----------------|----|
| <i>Employee Engagement</i> | 185.0000 | 27.18880 | 92 |
| <i>Basic Need</i> | 30.4891 | 4.44130 | 92 |
| <i>Managerial and co-worker support</i> | 59.1630 | 10.53229 | 92 |
| <i>Belongness</i> | 63.6087 | 9.69304 | 92 |
| <i>Development and grow</i> | 30.9674 | 4.80488 | 92 |

Correlations

| | | <i>Employee Engagement</i> | <i>Basic Need</i> | <i>Managerial and co-worker support</i> | <i>Belongness</i> | <i>Development and grow</i> |
|----------------------------|-----------------------------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------------------------|-------------------|-----------------------------|
| <i>Pearson Correlation</i> | <i>Employee Engagement</i> | 1.000 | .851 | .958 | .964 | .930 |
| | <i>Basic Need</i> | .851 | 1.000 | .768 | .755 | .767 |
| | <i>Managerial and co-worker support</i> | .958 | .768 | 1.000 | .893 | .844 |
| | <i>Belongness</i> | .964 | .755 | .893 | 1.000 | .889 |
| | <i>Development and grow</i> | .930 | .767 | .844 | .889 | 1.000 |
| <i>Sig. (1-tailed)</i> | <i>Employee Engagement</i> | . | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | <i>Basic Need</i> | .000 | . | .000 | .000 | .000 |
| | <i>Managerial and co-worker support</i> | .000 | .000 | . | .000 | .000 |
| | <i>Belongness</i> | .000 | .000 | .000 | . | .000 |
| | <i>Development and grow</i> | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| N | <i>Employee Engagement</i> | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| | <i>Basic Need</i> | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| | <i>Managerial and co-worker support</i> | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| | <i>Belongness</i> | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |
| | <i>Development and grow</i> | 92 | 92 | 92 | 92 | 92 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Development and grow , Basic Need , Managerial and co-worker support , Belongness ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | Durbin-Watson | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|-----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | | Sig. F Change |
| 1 | .999 ^a | .998 | .998 | 1.29087 | .998 | 10070.623 | 4 | 87 | .000 | 1.594 |

a. Predictors: (Constant), Development and grow, Basic Need, Managerial and co-worker support, Belongness

b. Dependent Variable: Employee Engagement

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-----------|-------------------|
| 1 | Regression | 67125.027 | 4 | 16781.257 | 10070.623 | .000 ^b |
| | Residual | 144.973 | 87 | 1.666 | | |

| | | | | |
|--------------|------------------|-----------|--|--|
| Total | 67270.000 | 91 | | |
|--------------|------------------|-----------|--|--|

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

b. *Predictors: (Constant), Development and grow, Basic Need , Managerial and co-worker support , Belongness*

Coefficients^a

| Model | B | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-------|-----------------------------|------|---------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | Std. Error | Beta | | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3.526 | 1.007 | | | 3.501 | .001 | 1.524 | 5.527 | | | | | |
| Basic Need | 1.026 | .051 | .168 | | 20.197 | .000 | .925 | 1.127 | .851 | .908 | .101 | .360 | 2.778 |
| Managerial and co-worker support | .912 | .030 | .353 | | 29.918 | .000 | .852 | .973 | .958 | .955 | .149 | .178 | 5.632 |
| Belongness | 1.006 | .038 | .359 | | 26.770 | .000 | .931 | 1.080 | .964 | .944 | .133 | .138 | 7.242 |
| Development and grow | 1.042 | .066 | .184 | | 15.839 | .000 | .911 | 1.172 | .930 | .862 | .079 | .183 | 5.454 |

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

Coefficient Correlations^a

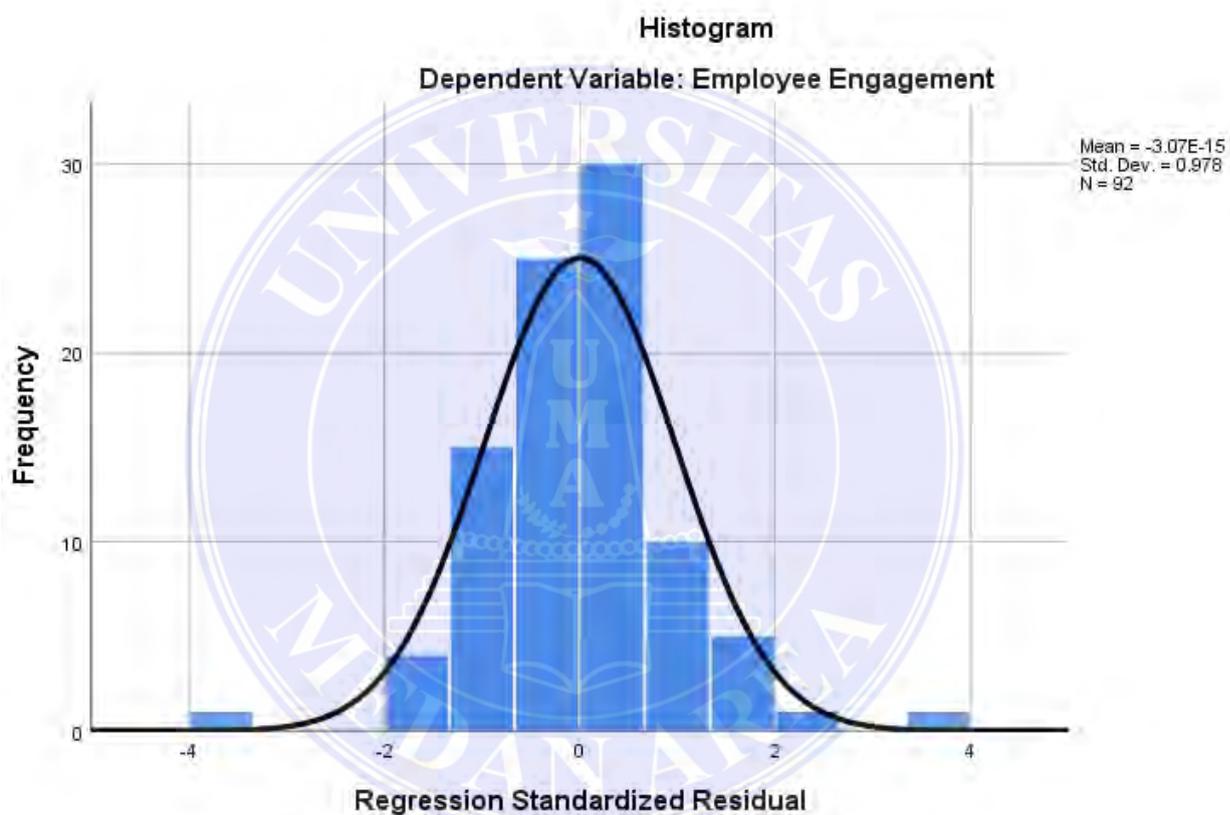
| Model | | Development and grow | Basic Need | Managerial and co-worker support | Belongness | |
|-------|--------------|----------------------------------|------------|----------------------------------|------------|-------|
| 1 | Correlations | Development and grow | 1.000 | -.263 | -.156 | -.525 |
| | | Basic Need | -.263 | 1.000 | -.261 | -.059 |
| | | Managerial and co-worker support | -.156 | -.261 | 1.000 | -.545 |
| | | Belongness | -.525 | -.059 | -.545 | 1.000 |

| | | | | | |
|--------------------|-----------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>Covariances</i> | <i>Development and grow</i> | <i>.004</i> | <i>-.001</i> | <i>.000</i> | <i>-.001</i> |
| | <i>Basic Need</i> | <i>-.001</i> | <i>.003</i> | <i>.000</i> | <i>.000</i> |
| | <i>Managerial and co-worker support</i> | <i>.000</i> | <i>.000</i> | <i>.001</i> | <i>-.001</i> |
| | <i>Belongness</i> | <i>-.001</i> | <i>.000</i> | <i>-.001</i> | <i>.001</i> |

a. Dependent Variable: Employee Engagement









LAMPIRAN 8

Surat Izin Dan Surat Selesai Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 70 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3906/FPSI/01.10/XII/2024

02 Desember 2024

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Industri Nabati Lestari
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Industri Nabati Lestari** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Feby Khairani Fajrin Siregar
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600082
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul ***Dari Engaged Hingga Disengaged: Level Employee Engagement Milenial di PT. Industri Nabati Lestari***. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Industri Nabati Lestari**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Shirley Melita S Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 22/4/25

SURAT KETERANGAN
Nomor: 014/INL/SU-E/XII/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Feby Khairani Fajrin Siregar
NIM : 218600082
Program Studi : Psikologi

Dari Universitas Medan Area, telah melakukan pengambilan data di PT Industri Nabati Lestari dari tanggal 09 Desember 2024 sampai dengan 18 Desember 2024 untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian guna penyusunan tugas akhir Skripsi dengan judul : **Dari Engaged Hingga Disengaged: Level Employee Engagement Millennial Di PT Industri Nabati Lestari.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sei Mangkei, 19 Desember 2024
PT INDUSTRI NABATI LESTARI
SDM dan UMUM


Indra Sakti Lubis
Kepala Sub Bagian

Tembusan :
- Arsip