

**ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN
PT. PERTAMINA PATRA NIAGA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**VANESYA PUTRI ANDANAR
218600178**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26

ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. PERTAMINA PATRA NIAGA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

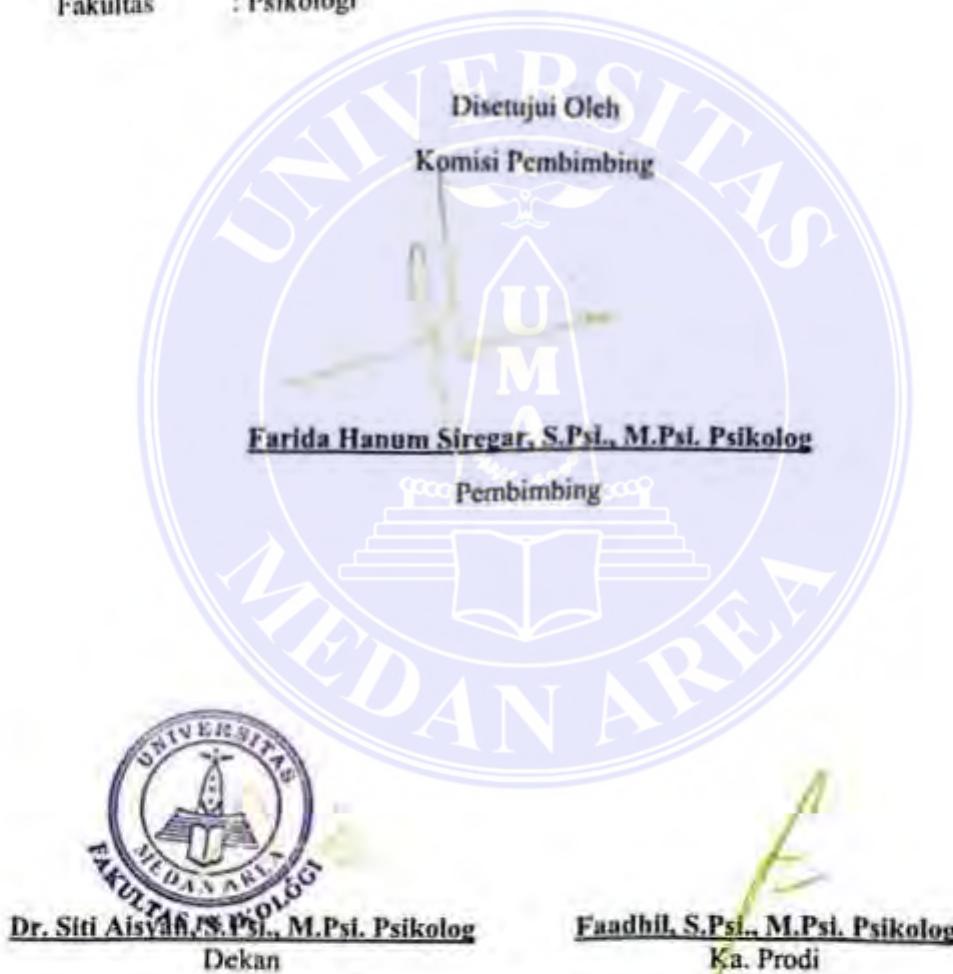
Document Accepted 13/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Analisis Employee Engagement Pada Karyawan PT. Pertamina*
Patra Niaga Medan
Nama : Vanesya Putri Andanar
NPM : 218600178
Fakultas : Psikologi



Tanggal disetujui: 11 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Vanesya Putri Andanar

NPM : 218600178

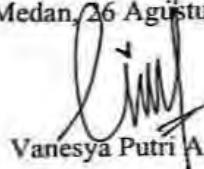
Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas Analisis *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Medan. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 26 Agustus 2025



Vanesya Putri Andanar

218600178

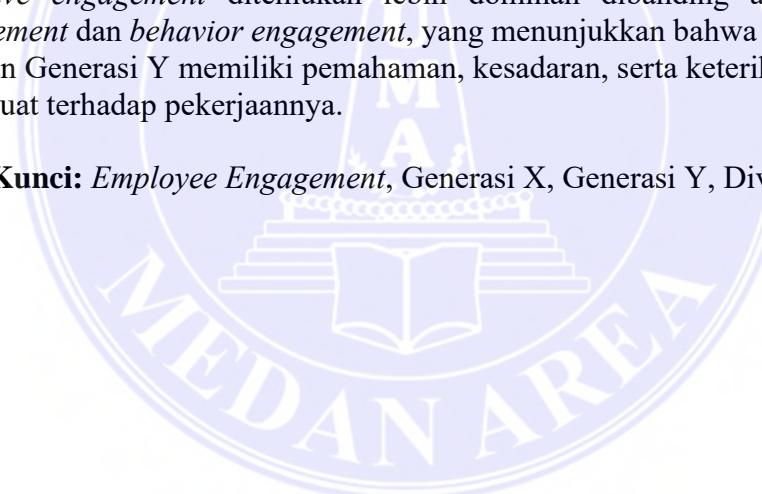
ABSTRAK

ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. PERTAMINA PATRA NIAGA MEDAN

OLEH:
VANESYA PUTRI ANDANAR
NPM: 21.860.0178

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan *employee engagement* antara Generasi X dan Generasi Y pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil uji analisis menunjukkan adanya perbedaan antara kedua generasi ($F = 57,148$; $p = 0,000 < 0,05$), dengan nilai rata-rata Generasi Y (99,29) lebih tinggi dibandingkan Generasi X (98,47), meskipun keduanya tetap berada dalam kategori tinggi dan tidak ada perbedaan yang signifikan. Ditinjau berdasarkan divisi, Generasi X pada divisi keuangan memiliki tingkat *employee engagement* tertinggi dengan nilai rata-rata (104,75), sedangkan Generasi Y pada divisi supply menunjukkan nilai tertinggi dengan nilai rata-rata (103,25). Secara keseluruhan, divisi keuangan memiliki rata-rata *employee engagement* paling tinggi dibandingkan divisi lainnya. Selain itu, aspek *cognitive engagement* ditemukan lebih dominan dibanding aspek *emotional engagement* dan *behavior engagement*, yang menunjukkan bahwa baik Generasi X maupun Generasi Y memiliki pemahaman, kesadaran, serta keterikatan intelektual yang kuat terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Generasi X, Generasi Y, Divisi



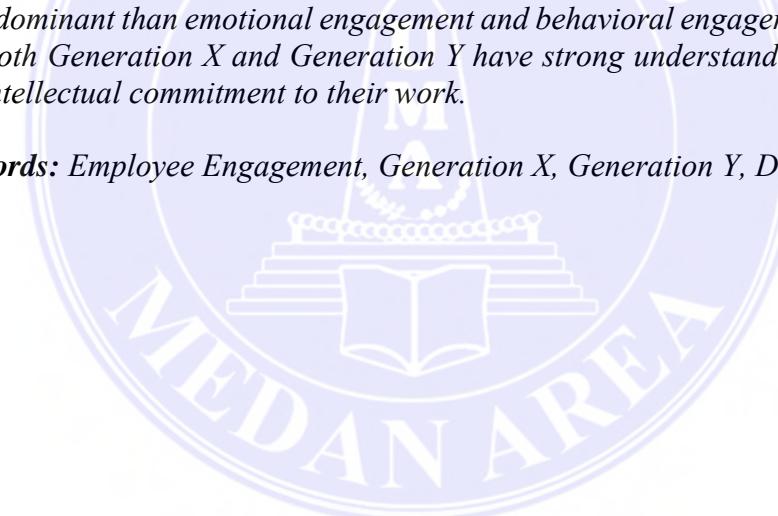
ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT OF EMPLOYEES OF PT. PERTAMINA PATRA NIAGA MEDAN

**BY
VANESYA PUTRI ANDANAR
NPM: 21.860.0178**

This study aims to analyze the differences in employee engagement between Generation X and Generation Y employees at PT Pertamina Patra Niaga. This study uses descriptive quantitative research. The results of the analysis indicate a significant difference between the two generations ($F = 57.148$; $p = 0.000 < 0.05$), with Generation Y having a higher average score (99.29) compared to Generation X (98.47), although both remain in the high category and there is no significant difference. When examined by division, Generation X in the finance division had the highest employee engagement level with an average score of 104.75, while Generation Y in the supply division had the highest average score of 103.25. Overall, the finance division has the highest average employee engagement compared to other divisions. Additionally, cognitive engagement was found to be more dominant than emotional engagement and behavioral engagement, indicating that both Generation X and Generation Y have strong understanding, awareness, and intellectual commitment to their work.

Keywords: Employee Engagement, Generation X, Generation Y, Divisions



RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Percut, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 05 Desember 2003 dari Aya bernama Sudarto dan Ibu bermana Suminarti, dan merupakan anak pertama dari 2 bersaudara yakni Vivianasti Putri Andanar. Pada tahun 2009 penulis masuk Sekolah Dasar di SD Negeri 107403 Saentis lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan sekolah menegah pertama pada tahun 2015 di SMP Negeri 6 Sampali dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya masuk sekolah menengah atas di SMA Swasta PAB 8 Saentis dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Berkat usaha, doa serta dukungan dari keluarga dalam menjalankan aktivitas akademik di Universitas Medan Area, Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Analisis *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Medan”.



KATA PENGANTAR

Peneliti mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Meda” tepat waktu.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terimakasih yang tak terhingga kepada:

Terimakasih kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., Selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Serta Kepada Bapak Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc., atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan selama menjalani studi di Universitas Medan Area. Terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi. Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama masa perkuliahan berlangsung.

Terimakasih yang mendalam kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar S. Psi, M. Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta dengan sabar membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Rasa hormat dan terimakasih kepada orang tua peneliti Ibu Suminarti yang telah memberikan banyak pengorbanan, doa dan kasih sayang kepada penulis, dan menjadi alasan penulis untuk semangat mengerjakan skripsi ini hingga selesai. untuk beliau lah skripsi ini penulis persembahkan, kemudian terimakasih kepada Bapak Sudarto yang telah memberikan dukungan serta doa sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini Terimakasih kepada adik penulis Vivianasti Putri Andanar yang telah mendengarkan keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi dan terimakasih kepada sepupu penulis Nazwah dan Ade dan areza yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Terimakasih kepada M. Fiqri Wijaya yang sudah bersedia, membantu, dan memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah peneliti, serta menemani peneliti dalam mengurus segala keperluan dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih kepada sahabat saya Audy Rachel Marsyanda Siahaan yang telah menemani saya selama perkuliahan dan memberikan dukungan serta tidak meninggalkan saya dan selalu bersedia membantu saya dalam situasi apapun.

Peneliti

Vanesya Putri Andanar

Npm 218600178

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS ...	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 <i>Employee Engagement</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engageement</i>	10
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Employee engagement</i>	12
2.2 Generasi.....	17
2.2.1 Pengertian Generasi	17
2.2.2 Generasi X.....	18
2.2.2.1 Pengertian Generasi X	18
2.2.2.2 Gambaran Karakteristik Generasi X	19
2.2.3 Generasi Y	21
2.2.3.1 Pengertian Generasi Y	21
2.2.3.2 Gambaran Karakter Generasi Y	22
2.3.1 Pengertian Divisi.....	24
2.3.2 Beberapa Divisi PT. Pertamina Patra Niaga	25
2.4 Perbedaan <i>Employee Engagment</i> Antara Generasi X dan Y	27
2.5 Perbedaan <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Divisi	28
2.6 Kerangka Konseptual.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	30
3.3 Metode Penelitian	30
3.3.1 Tipe Penelitian	30
3.3.2 Identifikasi Variabel.....	31
3.3.3 Definisi Oprasional	31
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31

3.3.5	Validitas dan Reliabilitas	33
3.3.6	Teknik Analisis Data.....	34
3.4	Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1	Populasi.....	35
3.4.2	Sampel.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		36
4.1	Demografi Penelitian	36
4.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	38
4.2.1.	Skala <i>Employee Engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	38
4.2.2.	Uji Coba Alat Ukur	40
4.3	Analisis Data.....	42
4.3.1	Uji Normalitas.....	42
4.3.2.	Uji Mean	43
4.4.	Pembahasan	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		52
5.1	Simpulan	52
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN.....		58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Diagram Data Demografi Berdasarkan Generasi	36
Gambar 4.2 Diagram Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	Error!
Bookmark not defined.	
Gambar 4.3 Diagram Data Demografi Subjek Berdasarkan Divisi	37
Gambar 4.4 Diagram Data Demografi Subjek Generasi X dan Y Berdasarkan Divisi	38
Gambar 4.5 Kurva Normal Generasi X.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.6 Kurva Normal Generasi Y	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 <i>Blue Print Skala Employee Engagement</i>	32
Tabel 4.1 Distribusi Sebaran Aitem <i>Employee Engagement</i> Sebelum Uji Coba..	39
Tabel 4.2 Distribusi Sebaran Aitem <i>Employee Engagement</i> Setelah Uji Coba....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Employee Engagement</i>	41
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.5 Peringkat <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Generasi Divisi.....	43
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Mean.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Penelitian	59
LAMPIRAN 2 Distribusi Data Tryout.....	66
LAMPIRAN 3 Distribusi Data Penelitian.....	68
LAMPIRAN 4 Distribusi Data Spss	70
LAMPIRAN 5 Surat Penelitian	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam suatu perusahaan atau organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efisien. Perusahaan yang besar tidak terlepas dari sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan berfungsi menjadi roda penggerak jalannya suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan akan turut membawa kesejahteraan bagi organisasi itu sendiri beserta seluruh anggotanya, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan sulit maju dan bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Lienardo & Setiawan (2017), sumber daya manusia adalah pelaksana penting dari proses kerja yang terjadi pada sebuah perusahaan dimana perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi yang diberikan dalam perkembangan perusahaan. Kontribusi tersebut akan maksimal jika setiap SDM memiliki keterlibatan yang tinggi di suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pemeran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu tujuan perusahaan dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan).

Menurut Hasibuan (2007), karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan diharapkan bisa bekerja secara optimal dan aktif serta bisa melakukan hal yang lebih seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberi saran berpartisipasi dan bisa memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

Menurut Abadi dan Latifahh (2016), karyawan merupakan elemen penting dalam keberlangsungan perusahaan atau instansi. Keberadaan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan standar perusahaan dapat menjaga serta meningkatkan produktivitas organisasi. Karyawan yang terlibat secara aktif umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan memiliki komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mendorong munculnya perilaku kerja di luar tugas utama individu dalam organisasi adalah keterlibatan karyawan atau *employee engagement*.

Employee engagement adalah konsep yang mengacu pada tingkat keterlibatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. *Employee engagement* merupakan pandangan hidup positif yang membawa karyawan pada keadaan pemenuhan diri untuk menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002).

Pada pendapat yang lain, menurut Robinson et al, (2004), *Employee engagement* merupakan bentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi akan menunjukkan pemahaman yang mendalam

serta kepedulian terhadap kelangsungan organisasi. Banyak perusahaan yang melakukan upaya agar dapat memberikan kepuasan pada karyawannya, tapi pada kenyataannya kepuasan tersebut diperoleh dari diri karyawan itu sendiri. Konsep kepuasan kerja secara sederhana dapat didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dirasakan oleh mereka. Sangat individual, kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Karena itu, karyawan yang puas dengan perusahaan (*Employee Satisfaction*), hanya mendorong karyawan untuk melakukan kewajibannya sebatas pekerjaan, tapi karyawan yang *engaged* (*Employee Engagement*) dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaanya lebih dari kewajiban serta dapat memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaannya.

Perrin's Global Workforce Study (dalam Piartrini, 2017), mengemukakan *Employee engagement* sebagai kesediaan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memberikan kontribusi pemikiran serta upaya berkelanjutan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan dengan organisasi juga dibentuk oleh keterikatan emosional dan faktor rasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan pengalaman kerja

Employee Engagement terjadi ketika seseorang karyawan secara sadar dan secara emosional terhubung dengan orang lain dan pekerjaannya. Sebaliknya, *Disengagement* terjadi ketika minimnya emosional dan antusiasme yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Munculnya keterlibatan karyawan tidak terlepas dari apa yang didapat dalam melakukan pekerjaan. Ketika karyawan merasakan keterlibatan yang kuat di

tempat kerja, mereka cenderung menunjukkan rasa komitmen terhadap perusahaan, mengupayakan pencapaian, dan produktivitas yang meningkat, serta berkontribusi terhadap (*turnover*) pengurangan pergantian karyawan (Febriansyah & Ginting, 2020).

Menurut Shuck dkk (2017), ada beberapa aspek *employee engagement* yaitu: *cognitive engagement* (terkonsentrasi, mempertahankan fokus, dan penuh perhatian terhadap tugas), *emotional engagement* (makna yang sangat pribadi yang sangat berarti bagi mereka dan merasakan rasa gairah, antusiasme, dedikasi terhadap tugas-tugas mereka, kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi), dan *behavioral engagement*, karyawan yang terlibat proaktif, keadaan psikologis yang bergerak kedepan yang muncul sebagai perilaku.

Ada berbagai macam faktor yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga akan membuat karyawan merasa terikat terhadap pekerjaan dan perusahaannya, berikut merupakan faktor yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh IES (*The Institute for Employment Studies*) tahun 2003 yaitu: pelatihan, pengembangan karir, komunikasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama, kesempatan dan perlakuan yang adil, *worklife-balanced*, *immediate management*, kepuasan kerja dan penilaian kerja (Robins et al., 2004).

Sejalan dengan hal di atas Menurut Anitha (2014), tingkat *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan dengan tim dan rekan kerja, peluang pelatihan dan pengembangan karir, sistem kompensasi, kebijakan organisasi, serta tingkat kesejahteraan di tempat kerja.

PT. Pertamina Patra Niaga sebagai perusahaan BUMN, merupakan perusahaan energi terbesar di Indonesia, memerlukan berbagai karyawan yang beragam untuk mengoperasikan dan mengelola operasionalnya dengan efisien, terikat dengan perusahaan dan memiliki *employee engagement* yang tinggi dalam diri karyawan. Patra Niaga didirikan pada tahun 2004 sebagai perusahaan yang berorientasi pada sektor hilir minyak dan gas. Perusahaan ini merupakan hasil penggabungan antara Pertamina dan Patra Niaga, yang mencerminkan dua aspek utama yang selalu menjadi harapan mitra bisnisnya, yaitu pelayanan yang lebih baik dan fleksibel.

PT. Pertamina Patra Niaga memiliki lebih dari satu kantor regional yang tersebar di Indonesia. Salah satunya ialah PT. Pertamina Patra Niaga yang terletak di wilayah Sumatera utara Jl. Yos Sudarso No.8-10, Silalas, Kec. Medan, merupakan kantor pusat untuk wilayah medan yang berfungsi mengurus pemasaran dan segala administrasi yang berkaitan dengan pertamina.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga, ditemukan bahwa keterlibatan mereka selain dari lingkungan kerja yang mendukung adalah pengakuan dan apresiasi (*reward*). Sistem penghargaan atas pencapaian karyawan yang membuat karyawan merasa dihargai dan terlibat. Penghargaan tersebut dapat berupa pemberian bonus, penghargaan atas kinerja dan insentif lainnya. Seorang karyawan mengungkapkan; “*Karyawan disini mendapatkan tunjangan seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan ketika ada karyawan yang mutasi dari tempat kerja sebelumnya ke tempat kerja yang barumereka mendapatkan dana transportasi*”.

Kemudian ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa perusahaan juga memberikan penghargaan berbentuk non-finansial. “*Perusahaan juga memberikan peluang untuk kenaikan jabatan, bisa dikatakan ada jenjang karir yang jelas*”.

Tingkat *employee engagement* karyawan yang tinggi terbukti berdampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja. Namun demikian, tantangan dalam membangun *employee engagement* semakin kompleks seiring dengan keberagaman generasi dalam dunia kerja, khususnya generasi X berusia 45 - 60 tahun dan generasi Y atau milenial berusia 29 – 44 tahun. Kedua generasi ini memiliki karakteristik, nilai, serta preferensi kerja yang berbeda. Hal ini sesuai dengan Penelitian dari Twyford dan Reio (2014), juga menegaskan bahwa faktor usia atau generasi memengaruhi tingkat dan bentuk keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Generasi menurut Kupperschmidt (2000), adalah sekelompok orang yang memiliki kesamaan tahun kelahiran, usia, lokasi, serta pengalaman sejarah atau kejadian pada individu yang sama dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam fase pertumbuhannya.

Generasi X dikenal sebagai generasi yang cenderung tertutup, memiliki tingkat kemandirian yang tinggi, serta menyimpan banyak potensi. Dalam lingkungan kerja perusahaan, generasi ini dikenal sebagai pekerja keras. Namun, mereka juga cenderung memperhatikan citra diri, mengejar pengakuan atau ketenaran, dan sering kali mempertimbangkan seberapa besar kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. (Jurkiewicz, dalam Putra, 2017).

Kemudian generasi Y Dalam lingkungan kerja, mereka cenderung menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan teknologi terbaru, memiliki semangat untuk mencoba hal-hal baru, bersikap individualis dan egosentris, kurang menunjukkan kepedulian terhadap sekitar, mudah merasa bosan, serta memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang relatif rendah dalam menjalankan pekerjaan (Oktariani et al., 2017).

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian untuk menganalisis perbandingan keterlibatan karyawan berdasarkan generasi, salah satunya penelitian yang di lakukan oleh Atieq (2019), menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara *employee engagement* dengan karyawan Generasi X, Y, Z, sehingga hubungan dengan perusahaan dan pekerjaanya juga berbeda. Pemahaman mengenai karakteristik antar masing-masing generasi sangat penting bagi perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan *employee engagement*.

Employee engagement merupakan salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana karyawan terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan, semangat kerja, dan produktivitas yang lebih baik, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian organisasi. Dalam organisasi besar yang terbagi ke dalam berbagai divisi, tingkat engagement karyawan tidak selalu merata. Setiap divisi memiliki perbedaan karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, tekanan kerja, budaya kerja, serta pola komunikasi. Faktor-faktor ini sangat mungkin memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan secara berbeda. Misalnya, divisi operasional biasanya berada di garis depan pelaksanaan kerja yang membutuhkan ketahanan

fisik dan tekanan waktu yang tinggi, sedangkan divisi keuangan atau SDM memiliki karakteristik kerja yang lebih administratif dan analitis. Dengan demikian, pengalaman kerja yang dirasakan oleh karyawan di tiap divisi pun berbeda, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat *engagement* mereka.

Saks (2006), mengatakan bahwa lingkungan kerja dan peran pekerjaan dapat memengaruhi tingkat *employee engagement*. Meskipun tidak secara eksplisit menyebut “divisi”, namun peran pekerjaan yang berbeda di setiap divisi secara tidak langsung memengaruhi persepsi karyawan terhadap keterlibatan kerja. Saks (2006), menyebut bahwa keterlibatan tergantung pada dukungan organisasi dan peran yang dijalankan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021), penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *employee engagement* antara divisi produksi dan divisi administrasi, yang disebabkan oleh perbedaan beban kerja, tingkat stres, serta interaksi dengan pimpinan.

Berdasarkan fenomena umum yang di dapat dari hasil observasi yang telah dilakukan serta latar belakang yang telah dijabarkan membuat peneliti tertarik dalam melakukan penelitian tentang keterlibatan karyawan berdasarkan generasi X dan Y serta keterlibatan karyawan berdasarkan divisi PT. Pertamina Patra Niaga Medan. Berdasarkan uraian yang ada di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada perbedaan *employee engagement*

karyawan generasi X dan Y serta apakah ada perbedaan *employee engagement* pada karyawan di divisi yang berbeda di PT. Pertamina Patra Niaga Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan *employee engagement* karyawan generasi X dan Y serta perbedaan *employee engagement* karyawan dengan divisi yang berbeda di PT. Pertamina Patra Niaga Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang membahas tentang *employee engagement* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi dan dapat memberikan kepada pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan tingkat *employee engagement* pada karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

2.1.1 Pengertian *Employee Engagement*

Konsep mengenai *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990), yang menyatakan bahwa individu dapat melibatkan dirinya dalam peran yang dijalani melalui aspek fisik, kognitif, dan emosional. Dalam keterlibatan tersebut, individu tetap mampu menjaga batas yang jelas antara peran yang dimainkan dan identitas diri yang sebenarnya. Sementara itu, menurut Marciano (2010), *Employee engagement* merupakan bentuk keterikatan emosional dan intelektual yang dirasakan oleh karyawan terhadap tugasnya, tempat mereka bekerja, atasan, serta sesama rekan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan. Berdasarkan pengertian ini, *employee engagement* terbagi ke dalam empat aspek utama, yaitu keterikatan terhadap pekerjaan, organisasi, atasan, dan rekan kerja

Menurut Shuck dkk (2017), Keterlibatan karyawan adalah keadaan mental dan emosional yang positif yang muncul dari kombinasi energi kognitif, emosional, dan perilaku yang berkaitan dengan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Adapun menurut Marcey dkk (2009), mendefinisikan *employee engagement* sebagai rasa memiliki tujuan dan energi yang berfokus dari seseorang, yang jelas terlihat oleh orang lain dalam bentuk inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Schaufeli dkk (2002), mendefinisikan keterlibatan sebagai “kondisi pikiran yang

positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan”.

Schaufeli dkk (2006), menekankan sikap keterlibatan yang menyebar dan seperti keadaan (dibandingkan dengan sifat atau emosi sesaat), dengan menyatakan bahwa keterlibatan adalah “keadaan afektif-kognitif yang lebih persisten dan pervasive yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu”.

Definisi keterlibatan karyawan menurut Albrecht (2010), dilihat dari dua kualitas penting, yaitu: 1) motivasi yang positif serta penuh semangat berhubungan dengan pekerjaan, dan 2) keinginan karyawan yang tulus untuk berperan dalam pekerjaan serta untuk memenuhi kepentingan organisasi.

Marciano (2010), menyatakan bahwa seseorang yang terlibat terhadap pekerjaannya ditandai dengan komitmen terhadap tujuan, menggerakan kemampuan untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya, dan bila diperlukan, dia bersedia melakukan perbaikan atau evaluasi terhadap pekerjaannya.

Lockwood (dalam Endres & Smoak, 2008), mendefinisikan *employee engagement* sebagai tahapan dimana individu berkomitmen secara emosional dan intelektual pada organisasi atau kelompok, dengan menunjukkan perilaku sebagai berikut:

1. Berbicara tentang organisasinya secara positif
2. Memiliki keinginan yang besar untuk menjadi anggota organisasi dan menolak untuk bekerja di tempat lain
3. Menunjukkan usaha lebih untuk kesuksesan organisasi

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* adalah kombinasi dari keterlibatan emosional, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat terhadap perusahaannya tidak hanya merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga termotivasi untuk memberikan performa terbaik demi mencapai keberhasilan bersama.

2.1.2 Aspek-Aspek *Employee engagement*

Menurut Shuck dkk (2017), aspek-aspek dari *employee engagement* dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

1. *Cognitive engagement* (keterikatan kognitif), yaitu sebagai intensitas energi mental yang dapat menghasilkan suatu hal positif. Hal ini di artikan bahwasanya karyawan yang terlibat secara kognitif akan berkonsentrasi penuh, fokus dan perhatian secara propesional terhadap pekerjaanya serta pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan mereka seperti berperan aktif dalam pekerjaan.
2. *Emosional Engagement* (Keterikatan Emosional), yaitu sebagai intensitas dan kemauan karyawan untuk menciptakan emosi positif agar terciptanya hasil organisasi yang baik. Hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang mendalam, aktif dan emosional dengan pengalaman kerja aktif pada karyawan, dimana karyawan terlibat secara emosional dapat menunjukan bahwa organisasi memiliki arti yang penting bagi karyawan serta percaya terhadap visi dan misi organisasi tersebut.
3. *Behavioral Engagement* (Keterikatan Perilaku), yaitu sebagai keadaan psikologis dengan menunjukan perilaku untuk menghasilkan dampak yang positif bagi tujuan organisasi. Hal ini ditunjukan oleh karyawan yang terlibat

secara perilaku akan melakukan upaya lebih seperti bekerja keras untuk organisasi dan melakukan lebih dari kewajibannya. Karyawan akan bersedia melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan oleh organisasinya.

Menurut Khan (1990), konsep yang menjelaskan *Employee engagement* terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. Kognitif, Meliputi kepercayaan pekerja terhadap organisasinya, pemimpinnya, dan kondisi kerjanya.
2. Emosional, Berkaitan dengan perasaan atau kepercayaan pekerja terhadap kondisi kerjanya, pemimpinnya, dan organisasi tersebut serta mengetahui apakah setiap pekerjaan memiliki sikap positif atau negative terhadap organisasi dan para pemimpinnya.
3. Fisik, Berupa energi fisik yang diberikan oleh individu untuk mencapai peran mereka dalam pekerjaannya.

Menurut Marcey dan Schneider (2008), mengemukakan *Employee engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

1. *Trait Engagement* (Keterikatan Sifat), yaitu suatu pandangan positif terhadap kehidupan dan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan kepribadian proaktif, kepribadian autotelic, sifat mempengaruhi positif, dan kehati-hatian.
2. *State Engagement* (Keterikatan Situasi), yaitu perasaan energi dan penyerapan yang ditandai dengan kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen dan pemberdayaan.
3. *Behavioral Engagement* (Keterikatan Perilaku), yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Hal ini ditandai dengan perilaku kewarganegaraan, inisiatif pribadi, perluasan peran adaptif.

Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Shuck dkk (2017) yaitu *Cognitive engagement*, *Emotional Engagement* dan *Behavioral Engagement*.

1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Dickson (2011) dalam bukunya yang berjudul “*Fostering Employee Engagement: Practical Tools and Best Practice*” yaitu ada empat Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*:

- 1) *Company Pride* (Kebanggaan Perusahaan): Kebanggaan perusahaan terkait dengan sejauh mana karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kualitas produk atau layanan yang diberikan oleh organisasi, serta sejauh mana organisasi memprioritaskan kepuasan pelanggan. Rasa hormat dan perlakuan yang baik terhadap karyawan juga berperan penting dalam membentuk kebanggaan perusahaan.
- 2) *Commitment* (Komitmen): Komitmen karyawan mencerminkan seberapa kuat karyawan terikat pada organisasi. Ini dapat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi, serta kepercayaan mereka terhadap atasan. Hubungan yang baik antara supervisor dan karyawan juga menjadi faktor kunci dalam membangun komitmen yang mendalam.
- 3) *Belonging and Fit* (Milik dan Cocok): Rasa memiliki dan kesesuaian karyawan terkait dengan perasaan keterlibatan dan kepemilikan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Ini dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan

kerja, kesiapan untuk melakukan tugas yang diperlukan, dan nilai-nilai yang sejalan dengan budaya perusahaan. Rasa memiliki dan kesesuaian ini dapat berdampak pada produktivitas dan retensi karyawan.

- 4) *Alignment* (Penyelarasian): Keselarasan mengacu pada pemahaman karyawan tentang tujuan perusahaan dan bagaimana peran mereka berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut. Umpam balik kinerja yang baik juga dapat mempengaruhi tingkat penyelarasian. Karyawan yang merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi dan melihat dampak positif dari kerja mereka akan merasa lebih terhubung dengan tujuan tersebut. Keselarasan dapat berdampak pada produktivitas, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Employee Engagement* menurut Fajrina & Noer (2021), yaitu:

1. *Empowerment* (Pemberdayaan): Proses di mana karyawan diberi wewenang, kepercayaan, dan otonomi untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka merasa lebih dihargai, percaya diri, dan ter dorong untuk terlibat lebih jauh dalam pekerjaannya.
2. *Psychological Contract*: Merujuk pada harapan tak tertulis antara karyawan dan organisasi. Jika organisasi memenuhi ekspektasi karyawan, maka karyawan akan menunjukkan loyalitas dan keterlibatan yang lebih tinggi.
3. *Work Environment* (Lingkungan Kerja): Lingkungan kerja fisik dan sosial yang kondusif akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan produktivitas karyawan.
4. *Organizational Culture* (Budaya Organisasi): Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Budaya

yang sehat akan membentuk sikap dan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

5. *Organizational Procedural Justice* (Keadilan Prosedural Organisasi): Berkaitan dengan sejauh mana proses dan kebijakan organisasi dirasakan adil oleh karyawan. Jika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan adil, maka tingkat kepercayaan dan keterlibatan mereka akan meningkat.
6. *Perceived External Prestige* (Prestise Eksternal yang Dirasakan): *Perceived external prestige* adalah persepsi karyawan terhadap citra organisasi di mata publik atau masyarakat luar. Ketika karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan yang dihargai secara eksternal, mereka cenderung lebih terikat dan loyal.

1.1.4. Tujuan Employee Engagement

Menurut Scheiman dalam Puspita (2016), ada beberapa tujuan dari *employee engagement*, yaitu:

1. Pertumbuhan dan Pengembangan, perusahaan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat menciptakan suatu perbedaan besar dalam hal menjaga talenta-talenta terbaiknya.
2. Pengakuan, yaitu pengakuan terhadap eksistensi seorang karyawan dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Semangat merupakan hal penting untuk menghargai karyawan yang telah mencapai tujuan organisasi.
3. Keterlibatan, karyawan akan merasa terikat kepada perusahaan tempatnya bekerja jika mereka terlibat didalamnya. Bentuk keterlibatan ini bisa berasal dari peran yang diberikan kepada setiap individunya.

4. Supervisor, supervisor atau pemimpin dapat menentukan tingkat keterikatan dalam sebuah tim atau bahkan menghancurkannya. Supervisor dapat menjadi inspirasi yang kuat bagi karyawannya dan dapat memberikan semangat bagi karyawannya.
5. Pengalaman sukses, pengalaman sukses ini dapat menumbuhkan rasa kepercayaan diri karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Dari penjabaran diatas terdapat lima tujuan *employee engagement*, yaitu: pertumbuhan dan pengembangan, pengakuan, keterlibatan, supervisor, dan pengalaman sukses.

2.2 Generasi

2.2.1 Pengertian Generasi

Menurut Manheim (dalam Putra, 2016), generasi dipandang sebagai sebuah konstruksi sosial yang mencakup sekelompok individu dengan rentang usia dan pengalaman historis yang serupa. Manheim juga menambahkan bahwa fenomena generasi merupakan salah satu elemen utama yang turut membentuk dinamika perkembangan sejarah.

Menurut Nobel & Schewe (2003), serta Twenge (dalam Putra, 2016), generasi merupakan kelompok individu yang terbentuk dari pengaruh peristiwa-peristiwa bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi serta dialami pada masa tertentu dalam kehidupan mereka.

Menurut Howe & Strauss (dalam Putra, 2017), Generasi merupakan kumpulan individu yang lahir dalam rentang waktu tertentu dan mengalami usia serta peristiwa-peristiwa bersejarah yang serupa. Perbedaan antar generasi muncul karena adanya klasifikasi berdasarkan tahun kelahiran, usia, dan pengalaman

historis yang sama. Selain itu, menurut Dencker et al. (2008), peristiwa dan fenomena yang dialami bersama dapat membentuk ingatan kolektif yang memengaruhi kehidupan generasi tersebut.

McCrindle dan Wolfinger (dalam Csobanka, 2016), menyoroti bahwa individu yang lahir pada periode sejarah yang sama memiliki pengalaman dan pemahaman teknologi yang serupa. Perbedaan-perbedaan ini antar generasi kerap menjadi sumber utama munculnya hambatan dalam bekerja sama, hidup berdampingan, serta menjalin komunikasi. Selain itu, setiap generasi juga menunjukkan perbedaan dalam hal motivasi, cara mengambil keputusan, pola belanja, dan perilaku konsumen. Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa dua faktor utama yang membedakan generasi adalah waktu kelahiran serta peristiwa sejarah yang memengaruhi generasi tersebut.

2.2.2 Generasi X

2.2.2.1 Pengertian Generasi X

Generasi X merujuk pada kelompok individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980. Pada tahun 1965, angka kelahiran mulai menunjukkan peningkatan setelah mencapai titik terendah pada masa *baby boomer*, kemudian mencapai puncaknya di awal 1970-an, sebelum kembali menurun hingga titik terendah pada tahun 1979. Awalnya, generasi ini dikenal dengan berbagai istilah seperti generasi *post boomer*, *baby buster*, atau *slacker*. Namun, istilah "Generasi X" menjadi sebutan yang paling dikenal dan digunakan hingga saat ini. Saat ini, usia anggota Generasi X berkisar antara 45 hingga 60 tahun.

2.2.2.2 Gambaran Karakteristik Generasi X

Generasi X adalah kelompok usia yang diperhitungkan lahir pada kisaran tahun 1965 hingga tahun 1980. (Sezin, 2014). Penelitian oleh Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017), menjelaskan bahwa ketika Generasi X lahir, mereka diasuh oleh Generasi *Baby Boomer* yang memiliki etos kerja tinggi dan memegang prinsip bahwa kesuksesan diraih melalui kerja keras. Oleh karena itu, Generasi X banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja. Umumnya, mereka memulai aktivitas sejak pagi dan baru pulang saat malam menjelang. Pada masa tersebut, dunia mengalami perubahan yang sangat pesat, termasuk perkembangan teknologi seperti televisi dan komputer, yang membuat akses terhadap informasi dan pengetahuan global menjadi semakin mudah.

Dalam bekerja generasi X memiliki ekspektasi kerja berdasarkan karakteristik yang dimilikinya. Anantatmula (2012), mengatakan bahwa ekspektasi kerja dari generasi X adalah cenderung diberikan otoritas dalam pekerjaan, hal ini disebabkan karena dalam bekerja generasi X tidak memiliki sifat individualis dan mampu bekerja dengan tim. Sehingga hal ini akan memberikan generasi X keterlibatan yang baik dalam pengambilan keputusan. Generasi ini cenderung akan saling mendengarkan satu sama lain karena memiliki rasa profit sharing satu sama lain sebagai rekan kerja. Sehingga pengembangan diri generasi X dilahirkan dari fasilitas dan lingkungan yang baik dalam perusahaan.

Dibutuhkan kondisi yang tenang dan nyaman dalam lingkungan kerja adalah merupakan karakteristik dalam ekspektasi kerja yang dimiliki oleh generasi X, hal ini karena generasi X memiliki rasa tanggung jawab penuh pada setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Generasi X akan merasa senang

dan dihargai oleh perusahaan apabila perusahaan mampu memberikan semacam pengembangan diri dalam bentuk seminar atau training sehingga mereka akan terus melakukan inovasi yang baik bagi individu dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Bagi generasi X hal-hal seperti bonus, gaji dan reward adalah sebagai tanda prestasi kerja yang merupakan hal penting bagi mereka. Karena jika dilihat dari sudut pandang usia yang lebih tua daripada generasi Y maka bagi generasi X hal semacam materi menjadi faktor utama dalam melakukan pekerjaan. Dalam generasi ini melakukan pekerjaan yang melampaui batas jam kerja seharusnya adalah hal biasa, asalkan setelah itu mereka diberi timbal balik yang sesuai. Zemke (dalam Oktariani et al., (2017).

Generasi X memiliki kecendurungan yang negatif yang biasanya tidak sebanding dengan generasi Y yaitu kurangnya kepedulian terhadap kemajuan teknologi sehingga generasi X akan dengan mudahnya dikalahkan oleh generasi Y yang cenderung memiliki ide-ide lebih inovatif dan bersifat global. Karena generasi X hanya akan mengikuti alur perusahaan seperti biasanya dan takut pada perubahan-perubahan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi dan globalisasi.

Generasi X merupakan generasi yang memiliki komitmen dan loyalitas yang cenderung tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Sifat kepedulian yang dimiliki oleh generasi X sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap pekerjaan individu dan feedback terhadap perusahaan menjadikan generasi ini cenderung menduduki jabatan-jabatan penting dalam perusahaan. Bekerja merupakan hal yang sangat penting dan tidak membosankan bagi generasi X sehingga dibutuhkan sifat yang telaten juga sabar dalam menghadapi semua rutinitas pekerjaan yang diperolehnya. Bahkan generasi X cenderung lebih memilih

pekerjaan dan mengorbankan kepentingan yang bersifat pribadi, hal ini menjadikan generasi X menjadi contoh yang baik bagi generasi Y yang bekerja dalam perusahaan yang sama.

Menurut Yustisia (2016), karakteristik dari generasi X, adalah sebagai berikut:

1. Mampu beradaptasi
2. Mampu menerima perubahan dengan baik dan disebut sebagai generasi yang Tangguh.
3. Memiliki karakter mandiri dan loyal (setia)
4. Sangat mengutamakan citra, ketenaran, dan uang
5. Tipe pekerja keras
6. Kekurangannya selalu menghitung kontribusi yang telah diberikan perusahaan terhadap hasil kerjanya.

2.2.3 Generasi Y

2.2.3.1 Pengertian Generasi Y

Generasi Y merupakan kelompok yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996. Penetapan rentang tahun ini didukung oleh data demografis yang cukup valid. Pada awal tahun 1980, angka kelahiran mulai menunjukkan peningkatan bertahap dan mencapai puncaknya pada tahun 1992 dengan 264.150 kelahiran angka tertinggi sejak 1972. Setelah itu, angka kelahiran menurun hingga dekade 1990-an dan mencapai titik terendah pada tahun 2001, yaitu hanya 1,7 anak per perempuan. Namun, tren ini kemudian berbalik dan mulai meningkat kembali pada dekade berikutnya. Saat ini, usia generasi Y berkisar antara 29 hingga 44 tahun. Generasi ini lahir dan dibesarkan pada masa awal kemajuan teknologi, salah satunya dengan

ditemukannya komputer pada tahun 1982. Kondisi ini membuat mereka mengalami transisi dari era konvensional menuju era digital, sehingga mereka memiliki pengalaman di kedua zaman tersebut.

2.2.3.2 Gambaran Karakter Generasi Y

Menurut McCrindle (2014), generasi Y cenderung mencari pekerjaan yang menyediakan kemudahan teknologi, fleksibilitas, serta kesempatan untuk mengembangkan diri melalui platform digital.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oktariani, Hubeis, dan Sukandar (2017), terdapat perbedaan yang cukup mencolok antara generasi Y dan generasi X dalam hal pendekatan kerja di lingkungan perusahaan. Sementara itu, hasil penelitian oleh Sijabat (dalam Khomaryah dkk, 2020), menunjukkan bahwa generasi Y memiliki kombinasi karakteristik positif dan negatif. Salah satu karakteristik positif yang menonjol dari generasi Y adalah kepedulian mereka terhadap teknologi terbaru yang sejalan dengan kemajuan zaman. Akibatnya, generasi ini cenderung antusias dalam mencoba hal-hal baru di tempat kerja. Namun, jika perusahaan tidak mampu menyediakan ruang yang mendukung kreativitas serta ide-ide inovatif mereka, maka generasi Y berpotensi mengalami ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Generasi Y umumnya memiliki keberanian dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. Sikap ini dianggap sebagai sesuatu yang positif, karena mereka mampu menyikapi tantangan kerja dengan baik. Sebagian besar dari generasi Y dikenal sebagai individu yang cerdas dan kompeten, sehingga mereka cenderung memiliki perspektif yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Generasi Y tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan arus globalisasi yang sangat cepat, yang memicu persaingan tinggi dan membentuk karakteristik yang cenderung negatif. Menurut Sugembong dan Sudarmoyo (2007), salah satu sifat kurang positif yang sering muncul pada generasi ini dalam konteks dunia kerja adalah kecenderungan bersikap individualis. Mereka cenderung berpikir dan bekerja secara mandiri, yang kemudian berkembang menjadi sikap egois, kurang peduli terhadap orang lain, serta mudah merasa jemu. Sikap seperti ini dapat berdampak negatif terhadap hubungan antar rekan kerja dan juga terhadap perusahaan secara keseluruhan. Bagi generasi Y, menunjukkan kepedulian dan meluangkan waktu untuk berbagi dengan rekan kerja bukanlah prioritas. Oleh karena itu, mereka kerap dianggap tidak sabar dan kurang memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diemban.

Generasi Y cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih rendah dalam dunia kerja. Hal ini dipengaruhi oleh sikap mereka yang kurang serius dan terkadang meremehkan tanggung jawab pekerjaan. Mereka juga merasa bahwa kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki akan selalu dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, faktor seperti penghargaan, kompensasi yang layak, serta fleksibilitas waktu kerja menjadi aspek penting yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan di suatu perusahaan.

Yunistisia (2016) mengungkapkan beberapa karakteristik generasi Y yaitu:

1. Karakteristik masing-masing individu berbeda, tergantung dimana ia dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya.
2. Pola komunikasi sangat terbuka disbanding generasi-generasi sebelumnya.

3. Pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi.
4. Lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi disekelilingnya.
5. Memiliki perhatian yang lebih terhadap ‘*wealth*’ atau kekayaan.

2.3 Divisi

2.3.1 Pengertian Divisi

Divisi merupakan bagian dari struktur organisasi yang dibentuk untuk memfokuskan tanggung jawab pada produk, wilayah, atau segmen pasar tertentu. Pembentukan divisi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan spesialisasi dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Menurut Daft (2008), divisi adalah unit dalam struktur organisasi yang dikelompokkan berdasarkan output seperti produk, layanan, lokasi geografis, atau pelanggan tertentu. Setiap divisi memiliki sistem manajemen dan fungsi internal tersendiri, seperti pemasaran, keuangan, dan operasional.

Menurut Farid (2015), menjelaskan bahwa struktur divisional dibentuk agar setiap unit dalam organisasi memiliki fleksibilitas dan mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan. Struktur ini memungkinkan desentralisasi pengambilan keputusan karena tiap divisi bersifat semi-otonom. Sementara itu, menurut Robbins dan Coulter (2007), menyatakan bahwa struktur divisional merupakan sistem pengelompokan kerja berdasarkan produk atau wilayah kerja, yang memudahkan koordinasi dan pengendalian operasional.

2.3.2 Beberapa Divisi PT. Pertamina Patra Niaga

1. Divisi Operasional (*Operation*)

Divisi Oprasional berfungsi Mengelola kegiatan distribusi BBM dan LPG, Menjaga kelancaran rantai pasok dari kilang hingga ke SPBU, selain itu Menjamin keselamatan kerja dan kualitas operasional sesuai standar. Mereka memastikan truk tangki tidak telat kirim BBM ke SPBU, dan semua proses distribusi aman serta efisien.

2. Divisi *Procurement* (Pengadaan)

Divisi Procurement bertanggung jawab terhadap seluruh proses pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan, mulai dari perencanaan kebutuhan, pemilihan penyedia, sampai pengelolaan kontrak dan evaluasi vendor. Semua proses dilakukan secara transparan dan sesuai dengan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*).

3. Divisi Sumber Daya Manusia (*Human Capital*)

Divisi SDM atau *Human Capital* berfungsi mengelola proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, Menyusun kebijakan SDM dan sistem penghargaan/*punishment*, serta mengawasi hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Mereka yang mengatur pelatihan *safety* bagi karyawan operasional, serta membuat program peningkatan kompetensi.

4. Divisi Keuangan (*Finance*)

Divisi Keuangan bertanggung jawab terhadap pengelolaan arus kas dan pelaporan keuangan perusahaan, Menyusun anggaran tahunan dan evaluasi realisasi biaya, Menjaga efisiensi penggunaan dana operasional, Mengatur pembayaran ke

vendor, menghitung laba rugi per proyek, serta mengatur pengeluaran agar tidak melebihi anggaran.

5. Divisi *Supply Chain & Logistik*

Divisi *Supply Chain & Logistik* bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran aliran produk energi dari hulu ke hilir, mulai dari perencanaan pasokan, pengelolaan stok, hingga distribusi fisik BBM, LPG, pelumas, dan produk lainnya ke SPBU, konsumen industri, dan wilayah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal).

6. Divisi HSE (*Health, Safety, Environment*)

Divisi HSE bertanggung jawab menjaga keselamatan operasional seperti, Mencegah terjadinya kecelakaan kerja (*zero accident*), terutama di lokasi berisiko tinggi seperti Depot BBM, Terminal LPG, dan SPBU. Kemudian bertanggung jawab untuk melindungi kesehatan karyawan seperti, Memastikan karyawan tetap sehat secara fisik dan mental selama bekerja, terutama petugas lapangan yang bekerja dengan bahan berbahaya. Kemudian HSE juga memastikan seluruh kegiatan di Medan sesuai dengan peraturan K3 dan lingkungan dari pemerintah (seperti Kementerian ESDM, KLHK, dan BPJS Ketenagakerjaan).

2.3.3. Tujuan Pemberntukan Divisi

1. Mempermudah pengelolaan organisasi besar
2. Menfokuskan perhatian pada kebutuhan pelanggan spesifik
3. Meningkatkan akuntabilitas unit kerja
4. Meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan dalam lingkup tertentu

2.4 Perbedaan *Employee Engagement* Antara Generasi X dan Y

Employee engagement atau keterikatan kerja merupakan keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi serta nilai-nilainya. Tingkat employee engagement dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah perbedaan generasi. Generasi X dan Generasi Y memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal harapan kerja, gaya komunikasi, hingga cara mereka terlibat dalam pekerjaan.

Penelitian oleh Lapoint dan Liprie (2017), bertujuan untuk mengkaji perbedaan tingkat *employee engagement* antar generasi dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan, dan usia turut berkontribusi dalam beberapa aspek keterikatan tersebut. Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan keterikatan kerja di antara generasi yang berbeda dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewantoro dan Purba (2018), tingkat *employee engagement* pada dua generasi, yaitu generasi X dan generasi Y, tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Artinya, perbedaan generasi di dalam suatu perusahaan tidak berdampak terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan.

Penelitian lain yang membahas mengenai perbedaan antar generasi dilakukan oleh Adi & Indrawati (2019), yang menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan dalam tingkat keterikatan kerja antara generasi X dan generasi Y.

Penelitian yang dilakukan oleh Atieq (2019), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan di antara tiga kelompok generasi, yaitu generasi X, Y,

dan Z. Penelitian ini melibatkan responden dari beragam bidang pekerjaan yang dipilih berdasarkan usia dan generasi masing-masing. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perbedaan antar generasi tersebut dipengaruhi oleh beragam karakteristik khas yang dimiliki oleh setiap generasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pane (2019), mengindikasikan adanya perbedaan tingkat keterikatan kerja antara karyawan generasi X dan generasi Y. Temuan serupa juga diperoleh dalam studi Sangkan (2020), yang menunjukkan bahwa generasi X memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan keterikatan kerja antara kedua generasi tersebut.

2.5 Perbedaan *Employee Engagement* Berdasarkan Divisi

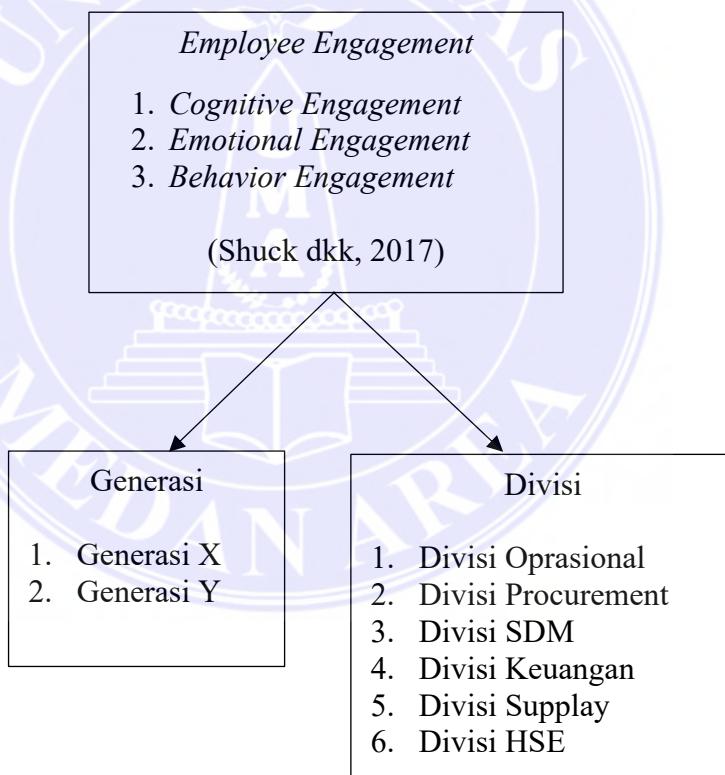
Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk divisi tempat karyawan bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Macey & Schneider (2008), menyatakan bahwa divisi yang memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan, seperti manajemen atau perencanaan strategis, menunjukkan engagement yang lebih tinggi dibandingkan dengan divisi pendukung seperti administrasi atau keuangan. Hal ini dikaitkan dengan perasaan "Berkontribusi secara langsung" terhadap tujuan organisasi.

Penelitian oleh Saks (2006), Saks menemukan bahwa engagement karyawan juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan organisasi dan kejelasan peran. Divisi yang memiliki struktur kerja yang jelas dan alur komunikasi yang terbuka, seperti HRD dan pengembangan SDM, menunjukkan tingkat

engagement yang lebih tinggi dibandingkan divisi teknis yang bekerja dalam tekanan tinggi dan lingkungan yang kurang fleksibel.

Penelitian oleh Renaldy dan Sitio (2023), di PT. Batam Aero Teknik Jakarta menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di divisi line maintenance, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja, mungkin lebih berperan dalam meningkatkan kinerja di divisi ini.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina Patra Niaga Medan. Tepatnya di di Jl. Yos Sudarso No.8-10, Silalas, Kec. Medan. Sumatera Utara.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan Penelitian	2024		2025						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jul	Ags
1	Penyusunan Proposal									
2	Seminar Proposal									
3	Tryout									
4	Penelitian									
5	Seminar Hasil									
6	Sidang Meja Hijau									

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Alat yang digunakan sebagai pendukung untuk penelitian ini adalah laptop, *printer*, *Microsoft Office*, alat tulis, dan SPSS Version 25. Bahan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah instrumen psikologis *Employee engagement* berdasarkan aspek Shuck dkk (2017).

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang ada menggunakan angka-angka yang kemudian diolah menjadi data statistik, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau menguji hipotesis hubungan antarvariabel. Sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian jenis komperatif yang bersifat membandingkan. Nazir (2005), mengartikan penelitian komperatif adalah sejenis

penelitian deskriptif yang mana ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya atau munculnya fenomena tertentu mendeskripsikan perbandingan persamaan.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Dalam pelaksanaan penelitian akan ada objek atau fokus utama didalam penelitian guna membatasi apa saja yang akan diteliti. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun variabel dalam penelitian ini hanyalah satu variabel yaitu *employee engagement*.

3.3.3 Definisi Oprasional

Employee engagement adalah kombinasi dari keterlibatan emosional, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat terhadap perusahaannya tidak hanya merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga termotivasi untuk memberikan performa terbaik demi mencapai keberhasilan bersama.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi dan pemberian angket atau kuesioner berupa skala likert.

Menurut Sugiyono (2018), skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini menggunakan aspek Shuck dkk, yaitu: *cognitive engagement, emotional engagement, dan behavioral engagement*. Aitem dari sekala yang telah disusun kemudian dipisahkan menjadi pertanyaan *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Dalam penelitian ini skala likert akan menggunakan empat format pertanyaan yaitu: SS (Sangat sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak sesuai), dan STS (Sangat tidak sesuai).

Tabel 3.2 Blue Print Skala Employee Engagement

No.	Aspek	Indikator	Nomor Pernyataan		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Cognitive Engagement</i>	Tingkat konsentrasi mental yang dimiliki oleh pegawai dapat memunculkan dampak yang menguntungkan bagi organisasi.	1, 12, 21	6, 18,35	6
		Karyawan akan menyediakan perhatian sepenuh hati, berfokus, dan memberikan perhatian terhadap tugasnya dengan cara yang sesuai.	2, 8, 13	3, 16, 36	6
2.	<i>Emotional Engagement</i>	Karyawan berkeinginan untuk membangun suasana yang baik supaya bisa mencapai sasaran yang positif bagi organisasi	4, 15	7,24	4
		Karyawan memahami bahwa terdapat keterikatan yang kuat, dinamis, dan emosional dengan pekerjaan mereka	14, 23	10, 31	4
		Organisasi memiliki nilai yang berarti secara emosional bagi karyawan	17, 25	11, 34	4
3.	<i>Behavioral Engagement</i>	Karyawan memperlihatkan sikap yang baik sehingga memengaruhi sasaran organisasi	5, 22	20, 27	4
		Karyawan berusaha lebih, seperti berupaya keras untuk menyelesaikan kewajibannya	9, 28	32	
		Karyawan melakukan tugas di luar kewajibannya	30	26, 33	3
Jumlah			36		

3.3.5 Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Komarudin dan Sarkadi (2017), validitas menunjukkan seberapa bagus alat ukur yang digunakan mampu mengukur secara tepat aspek yang mau diukur serta merupakan pengujian yang paling mendasar sebagai acuan terhadap reliabilitas. Suatu instrument dinyatakan valid apabila tes/instrument tersebut akurat dan cermat dalam mengukur aspek yang di ukur. Peneliti menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), validitas konstruk menguji seberapa baik hasil yang didapat dalam menggunakan pengukuran dengan teori yang ada (Ghozali, 2013).

Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengorelasikan skor aitem dengan skor total yang dinyatakan dengan koefisien validitas (Anastasi & Urbina, 1998). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas digunakan dengan memakai hasil dari *corrected item total correlation* yang diolah melalui SPSS versi 25 dan menggunakan teori dari Sujarweni (2014), dimana hasil uji validitas dinyatakan valid bila hasil *corrected item total correlation* lebih besar dari pada tabel R_{hitung} pada level signifikan 5%.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2017), reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Setelah dilakukan uji validitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* dimana reliabelitasnya dinyatakan dengan koefisien angka antara

0 sampai 1,00. Semakin tinggi koeffisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi dan sebaliknya.

3.3.6 Teknik Analisis Data

Uji t atau secara spesifik *Independent sample t-test*, adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang tidak saling berpasangan. Juga sering disebut *Goodness of Fit*. Justifikasinya yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Signifikansi < 0,05 (5\%)$ maka dinyatakan bahwa model tersebut dinyatakan layak dan pengujian bisa terus dilanjutkan. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Signifikansi > 0,05 (5\%)$ maka model dinyatakan tidak fit, dan harus dilakukan modifikasi terlebih dahulu, seperti dengan transformasi data, menambah atau mengurangi data, atau bisa juga dengan mengeluarkan variabel bebas atau bahkan menambahkan variabel bebas (Sugiyono, 2018).

Menguji perbedaan *employee engagement* pada karyawan dengan klasifikasi Generasi X dan Generasi Y. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan teknik statistik analisis t-test dengan menggunakan program SPSS.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *t-test*, maka perlu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah bentuk sebaran data empirik megikuti bentuk sebaran data normal teoritik uji normalitas menggunakan teknik statistik *one sample kolmogorov smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan erat dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018), mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dibuat kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas populasi pada penelitian ini adalah 170 karyawan tetap di PT. Pertamina Patra Niaga Medan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling* menurut Sugiyono (2018), ialah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dimana teknik ini digunakan bila populasi mempunyai unsur/anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2018). Teknik ini tepat digunakan untuk penelitian ini karena sifat sampel yang ditingkatkan berdasarkan usia (usia Gen X dan Gen Y). Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpilih memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan, dengan generasi X: 19 dan generasi Y: 41.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan peneliti, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada perbedaan signifikan *employee engagement* antara generasi X dan generasi Y. Hal ini dapat diketahui melalui kofisien $F = 57,148$ dengan koefisien signifikansi $0,000$. dengan $p = 0,000 < 0,05$. Selanjutnya melihat rata rata antara kedua Subjek antara generasi X dan generasi Y tetap didapatkan bahwa generasi Y memiliki rerata *employee engagement* lebih tinggi dibanding generasi X yaitu $99,29 > 98,47$ namun masih tergolong dalam kriteria yang sama yaitu *engagement* sama sama tinggi.
2. Dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa generasi X divisi keuangan memiliki tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi dengan nilai rata-rata 104,75 dibandingkan dengan generasi X pada divisi lain. Sedangkan generasi Y divisi supplay yang memiliki tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi dengan nilai rata-rata 103,25 dibandingkan dengan generasi Y pada divisi lain. Jika dilihat secara keseluruhan antara karyawan Generasi X dan karyawan Generasi Y maka divisi keuangan memiliki nilai rata rata yang lebih tinggi diantara divisi lainnya yaitu Generasi X 104,75 dan Y 97,00.
3. Selanjutnya Selanjutnya berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai rata-rata bahwa *employee engagement* karyawan Generasi X dan Y di PT Pertamina Patra Niaga, khususnya pada aspek *Cognitive Engagement* lebih tinggi dibandingan dengan aspek *Emotional Engagement* dan *Behavioral*

Engagement. Hal ini menggambarkan bahwa baik Generasi X maupun Generasi Y memiliki pemahaman, kesadaran, dan keterikatan yang kuat secara intelektual terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

5.2 Saran

1. Kepada Subjek Penelitian (Karyawan)

Kepada subjek penelitian diharapkan agar mampu mempertahankan sikap *engaged* terhadap organisasi ramah pada sesama rekan kerja, menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja yang lain untuk mengatasi permasalahan. Bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengurangi beban kerja, sehingga dapat membuat rasa *employee engagement* karyawan semakin tinggi.

2. Kepada Pihak PT. Pertamina Patra Niaga

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tingkat *employee engagement* yang tinggi, disarankan agar manajemen terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung keterlibatan karyawan, seperti komunikasi terbuka, pengakuan atas kinerja, dan pemberian peluang pengembangan karier. Selain itu, perusahaan sebaiknya secara berkala mengevaluasi kebutuhan dan harapan karyawan agar engagement tetap terjaga secara berkelanjutan

3. Bagi peneliti selanjutnya,

Hendaknya menambahkan variabel-variabel independen lain serta menambah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal, seperti variabel motivasi, disiplin, *reward, punishment*, lingkungan kerja dan juga

topik tentang klasifikasi generasi dapat dicari tentang sifat sifat atau nilai nilai yang melekat pada suatu generasi misalnya generasi z, generasi alpa, dan seterusnya.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

54
Document Accepted 13/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Satria, dan Latifah, F. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37–43.
- Adi, A. N., dan Fitriana, N. (2018). *Employee Engagement* pada Sektor Bisnis dan Publik. Malang: CV. IRDH.
- Albretch, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research, and Practice*. Cheltenham: MPG Books Group.
- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan *employee engagement* pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Anitha, J. (2014). Determinants of *Employee Engagement* and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Atieq, M. Q. (2019). Comparative analysis of *employee engagement* in employees Generation X, Y, and Z. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, 11(2), 285-299.
- Bakker, A.B. & Leiter M. P. (2010). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2009). *Building Engagement in the workplace (Final Version)*. In R.J.(Eds), *The Peak Performing Organization*. Oxon, UK: Routledge.
- Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
- Dickson, D. (2011). *Fostering Employee Engagement: Practical Tools and Best Practice Techniques*. Amherst: HRD Press, Inc.
- Diwyarthi, N. D. M. S., Husaini, M., Lasmiatun, K. M. T., Setiawati, P. C., Suandika, M., Guntarayana, I., ... & Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Endres, G. M., & Smoak, L. M. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organizational Development Journal*, 26(1), 69-78.
- Erickson, T. (2008). *Plugge in the generation y guide to thriving at work*. Boston: Harvard Business Press.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Gallup. (2004). *Employee Engagement Index Survey*, Gallup Management Journal.

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hurst, J. L. and Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: the impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*. 14(6), 570-593.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees. Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19, 65-76.
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA*, 5(1).
- Lina, N. P. I. M., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu *Employee Engagement* di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108-116.
- Lub, X., NijeBijvank, M., Matthijs Bal, P., Blomme, R. and Schalk, R. (2012). Different or alike? Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 24(4), 553-573.
- Lyons, S. (2004). *An exploration of generational values in life and at work*. ProQuest Dissertations and Theses, 441-441.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of *Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. Diambil kembali dari <https://sci-hub.se/http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>.
- Marciano, P. L. (2010) *Carrots and sticks don't work: Build a culture of employee engagement*
- McCrindle, M. (2006). *New generations at work: attracting, recruiting, retaining and training generation y*. Australia: McCrindle Research Online.
- Muhdini, B. (2020). Konsep *Employee Engagement dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan*. Kuningan: Goresan Pena. <https://online.flipbuilder.com/ifgo/zrco/>
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*.
- Naim, M.F. (2014). Leveraging social media for Generation Y retention. *European Journal of Business and Management*. 6(23), 173-179.
- Nugroho Adi, A., & Fithriana, N. (2018). *Employee engagement (pada sektor bisnis dan publik)*. Purwokerto: CV. IRDH (Research & Publishing)
- Pertamina Patra Niaga. (n.d.). Energizing your journey. <https://pertaminapatranianiaga.com/>

- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio JR, T. G. (2017). *The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Tulgan, B. (2013). How to bring out the best in today's talent. *Professional Safety*, 58(10), 38-40.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

58
Document Accepted 13/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

59
Document Accepted 13/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26

KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya akan melaksanakan penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi skala ini dalam rangka memperoleh data dari Bapak/Ibu.

Pengisian skala tidak menuntut jawaban yang benar dan tidak ada jawaban benar atau salah, melainkan jawaban yang benar-benar sesuai dan menggambarkan keadaan diri Bapak/Ibu sekalian. Semua jawaban ini akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan dalam penelitian ini saja, karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi skala ini dengan jawaban sejujur-jujurnya.

Petunjuk pengisian skala akan tertera sebelum skala disajikan, karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membacanya terlebih dahulu dengan teliti. Dimohon untuk membaca setiap pernyataan secara hati-hati agar tidak ada pernyataan yang terlewati atau belum terisi. Atas perhatian dan kesediaan dari Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut akan disajikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan perasaan Bapak/Ibu tentang pekerjaan. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dengan teliti dan tentukan apakah Bapak/Ibu pernah merasakan hal dalam pernyataan itu dalam pekerjaan saat ini. Tentukanlah perasaan persetujuan

Bapak/Ibu dalam merasakannya, lalu beri tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia. Piluhan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS (Sangat Setuju)	Jika Bapak/Ibu sangat setuju merasakan hal tersebut di tempat kerja.
S (Setuju)	Jika Bapak/Ibu setuju merasakan hal tersebut di tempat (Setuju) kerja.
TS (Tidak Setuju)	Jika Bapak/Ibu tidak setuju merasakan hal tersebut di tempat kerja.
STS (Sangat Tidak Setuju)	Jika Bapak/Ibu sangat tidak setuju merasakan hal tersebut di tempat kerja.

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	STS	TS
1.	Saya bangga bekerja di perusahaan ini.		✓		

IDENTITAS DIRI	
NAMA/INISIAL	
JENIS KELAMIN	
UMUR	
DIVISI	

SELAMAT MENGERJAKAN

Skala Employee Engagement Sebelum Tryout

No.	Pernyataan	SS	S	STS	TS
1.	Ketika saya bekerja, saya sering merenungkan cara untuk menyelesaikan tugas yang telah dipercayakan kepada saya.				
2.	Saya fokus sepenuhnya ketika melakukan pekerjaan.				
3.	Saya merenungkan masalah pribadi saat sedang bekerja, sehingga mengganggu fokus.				
4.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang membuat saya antusias dalam mencapai hasil yang optimal.				
5.	Saya siap untuk terus belajar dalam meningkatkan keahlian yang saya miliki.				
6.	Saya tidak memikirkan cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya saat bekerja.				
7.	Saya merasa biasa saja dalam mencapai target yang diinginkan dalam pekerjaan.				
8.	Saya akan tetap berkonsentrasi pada tugas saya saat berbincang dengan teman kerja.				
9.	Saya bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
10.	Saya tidak merasa antusias ketika menerima tanggung jawab dalam pekerjaan.				
11.	Saya tidak merasa sedih saat perusahaan menghadapi masalah besar.				
12.	Saya menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sehingga selesai sesuai harapan.				
13.	Saya akan fokus sepenuhnya pada pekerjaan tanpa memikirkan hal lain di luar itu.				
14.	Saya merasa bersemangat meskipun diberikan tanggung jawab yang cukup besar dalam pekerjaan.				
15.	Saya merasa senang saat berhasil mencapai target di tempat kerja.				
16.	Saya tidak bisa berkonsentrasi saat sedang berdiskusi dengan teman kerja mengenai tugas.				
17.	Saya merasa sedih saat perusahaan mengalami kesulitan besar.				
18.	Saya tidak dapat fokus pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan.				
19.	Saya tidak bersedia untuk lembur demi menyelesaikan tanggung jawab yang ada.				

20.	Saya kurang antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.			
21.	Saya suka menawarkan ide yang saya miliki agar acara perusahaan dapat berjalan dengan baik.			
22.	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan dengan disiplin.			
23.	Saya merasa bahagia setelah menyelesaikan pekerjaan.			
24.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya sehingga mempengaruhi kinerja saya.			
25.	Bekerja di tempat saya sekarang memiliki arti yang signifikan bagi saya.			
26.	Saya tidak mau membantu teman kerja ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan.			
27.	Saya tidak termotivasi untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki.			
28.	Saya berusaha keras untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada saya.			
29.	Saya siap memberikan bantuan sebelum diminta.			
30.	Saya bersedia membantu teman kerja menyelesaikan tugas-tugas mereka.			
31.	Saya merasakan biasa saja setelah menyelesaikan tugas-tugas tersebut.			
32.	Saya tidak berusaha lebih giat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.			
33.	Saya hanya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.			
34.	Bekerja di tempat yang sekarang terasa biasa saja bagi saya.			
35.	Saya enggan untuk berbagi ide saat acara perusahaan diadakan.			
36.	Saya masih memikirkan hal-hal lain di luar pekerjaan, jadi tidak memberikan perhatian penuh kepada tugas-tugas saya.			

Skala Employee Engagement Sesudah Tryout

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saat bekerja, saya banyak memikirkan bagaimana bisa menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan				
2	Saya berkonsentrasi penuh saat bekerja				
3	Saya memikirkan masalah pribadi pada saat bekerja sehingga menganggu konsentrasi				
4	Saya bangga dengan pekerjaan yang membuat saya bersemangat dalam mencapai kinerja yang baik				
5	Saya bersedia untuk terus belajar dalam mengembangkan kompetensi yang saya punya				
6	Saya tidak memikirkan bagaimana dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan pada saat bekerja				
7	Saya merasa biasa saja dalam mencapai tujuan yang di inginkan saat bekerja				
8	Saya lebur untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan				
9	Saya tidak bersemangat ketika diberi tanggung jawab pada pekerjaan				
10	Saya tidak merasa sedih ketika perusahaan saya memiliki masalah besar				
11	Saya mengerjakan jobdeks yang diberikan sehingga terselesaikan dengan baik				
12	Saya bersemangat walau diberikan tanggung jawab besar pada pekerjaan				
13	Saya merasa senang ketika mencapai tujuan saat bekerja				
14	Saya sedih ketika perusahaan memiliki masalah besar				
15	Saya tidak fokus mengerjakan jobdeks yang diberikan sehingga pekerjaan tidak selesai				
16	Saya tidak bersedia lebur dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan				
17	Saya enggan mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu				
18	Saya suka meberikan ide yang saya punya sehingga acara perusahaan berjalan dengan lancar				
19	Saya disiplin dan mengikuti setiap aturan yang berlaku di perusahaan				

20	Saya merasa bahagia saat selesai mengerjakan pekerjaan				
21	Saya tidak bangga dengan pekerjaan saya sehingga menurunkan kinerja				
22	Bekerja di tempat kerja saat ini memiliki arti penting bagi saya				
23	Saya enggan membantu rekan kerja saat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan				
24	Saya enggan belajar dalam mengembangkan kompetensi yang saya punya				
25	Saya bekerja keras dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan				
26	Saya bersedia memberikan bantuan tanpa diminta terlebih dahulu				
27	Saya merasa biasa saja saat selesai mengerjakan tanggung jawab				
28	Saya tidak bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan				
29	Bekerja di tempat kerja saat ini merupakan hal yang biasa saja bagi saya				
30	Saya enggan meberikan ide saya saat acara perusahaan diselenggarakan				
31	Saya masih memikirkan hal lain diluar pekerjaan sehingga tidak meberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan				

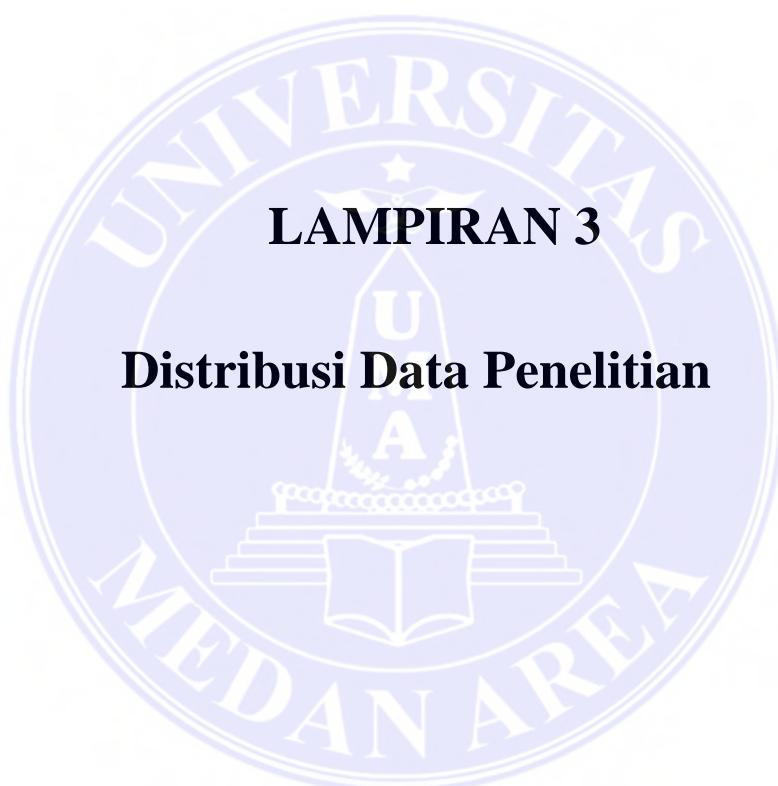


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 67 13/1/26

- 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



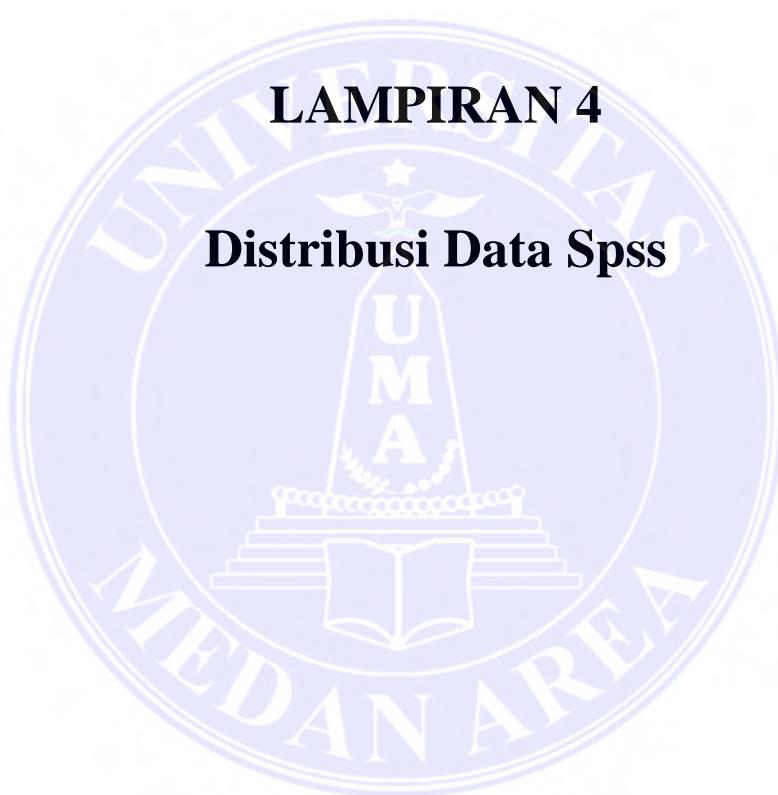
Distribusi Data Penelitian

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

68 Document Accepted 13/1/26



LAMPIRAN 4

Distribusi Data Spss

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

70 Document Accepted 13/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

1.4 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

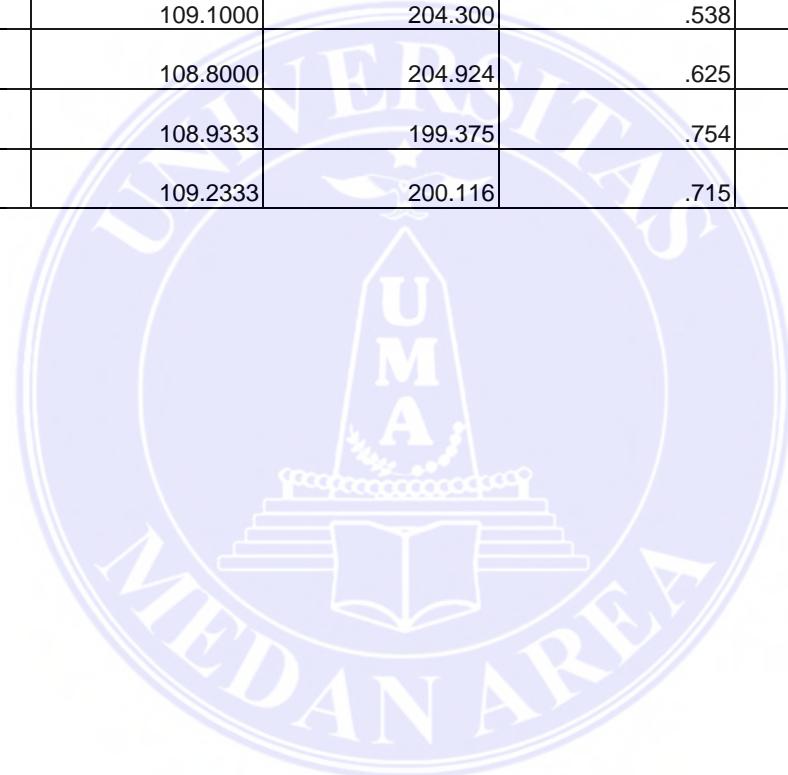
1.5 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	109.3667	199.068	.668	.916
P02	109.3667	202.516	.584	.918
P03	109.4333	201.771	.584	.917
P04	109.5667	204.599	.376	.920
P05	108.9333	200.961	.727	.916
P06	108.9000	206.300	.483	.919
P07	109.4000	200.593	.531	.918
P08	108.9667	204.999	.477	.919
P09	109.2333	205.771	.361	.920
P10	109.1667	205.592	.375	.920
P11	109.4667	204.740	.412	.920
P12	109.3000	201.803	.583	.917
P13	109.5667	201.082	.492	.919
P14	109.2667	206.409	.362	.920
P15	109.1333	205.223	.463	.919
P16	108.8667	203.154	.563	.918
P17	109.4333	212.323	.108	.923
P18	109.4333	212.461	.102	.923
P19	109.4333	209.909	.231	.921
P20	109.2333	204.530	.373	.920
P21	109.2333	201.633	.639	.917
P22	109.3667	205.482	.388	.920
P23	109.6333	206.378	.315	.921
P24	109.3667	202.516	.584	.918

P25	109.4000	201.145	.593	.917
P26	109.2333	211.771	.125	.923
P27	109.1667	205.661	.451	.919
P28	108.8000	204.924	.625	.918
P29	109.2333	205.702	.363	.920
P30	109.1000	198.162	.802	.915
P31	109.3333	200.023	.610	.917
P32	109.4333	200.668	.518	.918
P33	109.1000	204.300	.538	.918
P34	108.8000	204.924	.625	.918
P35	108.9333	199.375	.754	.916
P36	109.2333	200.116	.715	.916



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PTOTAL	60	99.0333	15.53560	64.00	124.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PTOTAL
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.0333
	Std. Deviation	15.53560
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.054
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PTOTAL	.072	60	.200*	.966	60	.097

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

ANOVA

Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7067.288	1	7067.288	57.148	.000
Within Groups	7172.646	58	123.666		
Total	14239.933	59			



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

76
Document Accepted 13/1/26

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



SURAT KETERANGAN
No.Ket : 192 /PND4A0000/2025-S8

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Vanesya Putri Andanar
NPM : 218800178
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area (UMA)
Judul Penelitian : Analisis Employee Engagement pada Karyawan PT Pertamina Patra Niaga - Regional Sumbagut

Telah melaksanakan Riset/Penelitian di Fungsional Capital PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagut, periode tanggal 26 Mei s.d 05 Juni 2025.

Medan, 10 Juni 2025
Area Manager HC Sumbagut

Muhammad Nur Akbar



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

77 Document Accepted 13/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)13/1/26