

**PERANCANGAN MODEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
PT X UNTUK MENGURANGI TINGKAT *TURNOVER*
KARYAWAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana Teknik Industri**



NIKEN

12 06 06767

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul
**PERANCANGAN MODEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT X UNTUK
MENGURANGI TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN**

yang disusun oleh

Niken

12 06 06767

dinyatakan telah memenuhi syarat pada tanggal 7 April 2016

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,


D.M. Ratna Tungga D., S.Si., M.T.


Ririn Diar Astanti, M.MT., D.Eng.

Tim Penguji,

Penguji 1,


D.M. Ratna Tungga D., S.Si., M.T.

Penguji 2,

Penguji 3,


V. Ariyono, S.T., M.T.


M. Chandra Dewi K., S.T., M.T.

Yogyakarta, 7 April 2016

Universitas Atma Jaya Yogyakarta,

Fakultas Teknologi Industri,

Dekan,



FAKULTAS
TEKNOLOGI INDUSTRI

Dr. A. Teguh Siswanto, M.Sc.

PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Niken

NPM : 12 06 06767

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir saya dengan judul "Perancangan Model *Employee Engagement* pada PT X untuk Mengurangi Tingkat *Turnover* Karyawan" merupakan hasil penelitian saya pada Tahun Akademik 2015/2016 yang bersifat original dan tidak mengandung *plagiasi* dari karya manapun.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku termasuk untuk dicabut gelar Sarjana yang telah diberikan Universitas Atma Jaya Yogyakarta kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 7 April 2016

Yang menyatakan,



Niken

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Success is about hard work and appreciate the process.”

*“When you are in down stage, it’s a moment that God wants to get closer with
you.”*

This thesis was dedicated to my beloved parents.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas kasih dan karunia-Nya, proses pengerjaan Laporan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan Laporan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana Teknik Industri yang diselenggarakan oleh Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Laporan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. A. Teguh Siswanto, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Bapak V. Ariyono, S.T., M.T. selaku Kepala Program Studi Teknik Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Ibu DM. Ratna Tungga D, S.Si., M.T. dan Ibu Ririn Diar Astanti, D.Eng. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dari awal sampai akhir pengerjaan Laporan Tugas Akhir.
4. Pihak Perusahaan (PT X) yang telah membantu penulis pada proses perolehan data dan pemberian masukan untuk kelengkapan Tugas Akhir.
5. Keluargaku tercinta: Mama, Papa, Hani, dan Yanes, serta Bernadus Chandra Wijaya Wiharjo, S.T. yang selalu memotivasi dan mendukung penulis selama penyelesaian Tugas Akhir.
6. Cici Xiuling, teman-teman Kost Wahyu, Asisten Lab. SP3, Garuda Katolik, Miracle, IKS Pro Patria serta seluruh teman-teman TI UAJY 2012 untuk bantuan, keceriaan, tawa, dan solidaritas persahabatan yang telah menemani penulis selama proses perkuliahan di UAJY.

Akhir kata, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik untuk perkembangan Tugas Akhir ini ke arah yang lebih baik. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkan

Yogyakarta, 7 April 2016

Penulis

DAFTAR ISI

BAB	JUDUL	HAL
	HALAMAN JUDUL	i
	HALAMAN PENGESAHAN	ii
	PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
	HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
	KATA PENGANTAR	v
	DAFTAR ISI	vi
	DAFTAR TABEL	viii
	DAFTAR GAMBAR	x
	INTISARI	xi
1	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Rumusan Masalah	3
	1.3. Tujuan	3
	1.4. Batasan Masalah	3
2	TINJAUAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI	4
	2.1. Tinjauan Pustaka	4
	2.2. <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Karyawan)	8
	2.3. Motivasi	10
	2.4. Kompensasi	12
	2.5. Pimpinan (<i>Manager</i>)	13
	2.6. Kesempatan Karir	13
	2.7. Rekan Kerja	14
	2.8. Kondisi Perusahaan	14
	2.9. Kesejahteraan	14
	2.10. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	15
	2.11. <i>Partial Least Square – Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM)	15
	2.12. Reliabilitas dan Validitas	20
	2.13. Variabel Mediasi	23

3	METODOLOGI PENELITIAN	25
	3.1. Observasi dan <i>Interview</i> di PT X	27
	3.2. Identifikasi Masalah	27
	3.3. Studi Literatur	28
	3.4. Pemeriksaan Data	30
	3.5. Spesifikasi Model	30
	3.5. Pelaporan Hasil SEM	31
	3.6. Implikasi Manajerial	31
4	TAHAPAN PLS-SEM	32
	4.1. Pemeriksaan Data	32
	4.2. Spesifikasi Model	49
	4.3. Respesifikasi	50
	4.4. Penentuan Jenis Algoritma dan Metode <i>Resampling</i>	54
	4.5. Analisis SEM	56
5	PELAPORAN HASIL	60
	5.1. Evaluasi Model <i>Employee Engagement</i> PT X	60
	5.2. Evaluasi Model <i>Employee Engagement (EE)</i> Operator PT X	65
	5.3. Evaluasi Model <i>Employee Engagement (EE)</i> Foreman PT X	69
	5.4. Evaluasi Model <i>Employee Engagement (EE)</i> Supervisor PT X	73
	5.5. Evaluasi Model <i>EE</i> Lama Bekerja (LB) 1-2 Tahun PT X	77
	5.6. Evaluasi Model <i>EE</i> Lama Bekerja (LB) 2-3 Tahun PT X	82
6	IMPLIKASI MANAJERIAL	87
7	KESIMPULAN DAN SARAN	91
	7.1. Kesimpulan	91
	7.2. Saran	91
	DAFTAR PUSTAKA	92
	LAMPIRAN <i>SOFTCOPY</i>	99
	LAMPIRAN CETAK	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian <i>Employee Engagement</i> Terdahulu	7
Tabel 2.2. Rentang Koefisien Korelasi	24
Tabel 3.1. Penelitian SEM <i>Employee Engagement</i> Terdahulu	28
Tabel 4.1. Stratifikasi Responden	32
Tabel 4.2. Daftar Variabel Laten dan Indikator	34
Tabel 4.3. Syarat Indikator Minimum untuk PLS-SEM	51
Tabel 4.4. Koefisien Jalur dan <i>P Values</i> Tahap Respesifikasi	52
Tabel 4.5. <i>Combined Loadings and Cross-Loadings</i> Tahap Respesifikasi	54
Tabel 5.1. <i>AVE</i> Model <i>Employee Engagement</i> PT X	60
Tabel 5.2. Korelasi Antar Variabel Laten Model <i>Employee Engagement</i> PT X	61
Tabel 5.3. Reliabilitas Variabel Laten Model <i>Employee Engagement</i> PT X	61
Tabel 5.4. Nilai R^2 Model <i>Employee Engagement</i> PT X	63
Tabel 5.5. <i>Effect Size</i> Model <i>Employee Engagement</i> PT X	63
Tabel 5.6. Koefisien Jalur Model <i>Employee Engagement</i> PT X	64
Tabel 5.7. Koefisien Q^2 Model <i>Employee Engagement</i> PT X	65
Tabel 5.8. <i>AVE</i> Model <i>EE Operator</i> PT X	65
Tabel 5.9. Korelasi Antar Variabel laten Model <i>EE Operator</i> PT X	66
Tabel 5.10. Reliabilitas Variabel laten Model <i>EE Operator</i> PT X	66
Tabel 5.11. Nilai R^2 Model <i>EE Operator</i> PT X	67
Tabel 5.12. <i>Effect Size</i> Model <i>EE Operator</i> PT X	68
Tabel 5.13. Koefisien Jalur Model <i>EE Operator</i> PT X	68
Tabel 5.14. Koefisien Q^2 Model <i>EE Operator</i> PT X	69
Tabel 5.15. <i>AVE</i> Model <i>EE Foreman</i> PT X	69
Tabel 5.16. Korelasi Antar Variabel Laten Model <i>EE Foreman</i> PT X	70
Tabel 5.17. Reliabilitas Variabel Laten Model <i>EE Foreman</i> PT X	70
Tabel 5.18. Nilai R^2 Model <i>EE Foreman</i> PT X	71
Tabel 5.19. <i>Effect Size</i> Model <i>EE Foreman</i> PT X	71
Tabel 5.20. Koefisien Jalur Model <i>EE Foreman</i> PT X	72
Tabel 5.21. Koefisien Q^2 Model <i>EE Foreman</i> PT X	72
Tabel 5.22. <i>AVE</i> Model <i>EE Supervisor</i> PT X	73
Tabel 5.23. Korelasi Antar Variabel laten Model <i>EE Supervisor</i> PT X	74
Tabel 5.24. Reliabilitas Variabel laten Model <i>EE Supervisor</i> PT X	74
Tabel 5.25. Nilai R^2 Model <i>EE Supervisor</i> PT X	75

Tabel 5.26. Effect Size Model EE Supervisor PT X	76
Tabel 5.27. Koefisien Jalur Model <i>EE Supervisor</i> PT X	76
Tabel 5.28. Koefisien Q ² Model <i>EE Supervisor</i> PT X	77
Tabel 5.29. AVE Model <i>EE</i> LB 1-2 Tahun PT X	77
Tabel 5.30. Korelasi Antar Variabel Laten Model <i>EE</i> LB 1-2 Tahun PT X	78
Tabel 5.31. Reliabilitas Variabel Laten Model <i>EE</i> LB 1-2 Tahun PT X	78
Tabel 5.32. Nilai R ² Model <i>EE</i> LB 1-2 Tahun PT X	79
Tabel 5.33. Effect Size Model <i>EE</i> LB 1-2 Tahun PT X	80
Tabel 5.34. Koefisien Jalur Model <i>EE</i> LB 1-2 Tahun PT X	81
Tabel 5.35. Koefisien Q ² Model <i>EE</i> LB 1-2 Tahun PT X	81
Tabel 5.36. AVE Model <i>EE</i> LB 2-3 Tahun PT X	82
Tabel 5.37. Korelasi Antar Variabel Laten Model <i>EE</i> LB 2-3 Tahun PT X	82
Tabel 5.38. Reliabilitas Variabel Laten Model <i>EE</i> LB 2-3 Tahun PT X	83
Tabel 5.39. Nilai R ² Model <i>EE</i> LB 2-3 Tahun PT X	84
Tabel 5.40. Effect Size Model <i>EE</i> LB 2-3 Tahun PT X	84
Tabel 5.41. Koefisien Jalur Model <i>EE</i> LB 2-3 Tahun PT X	85
Tabel 5.42. Koefisien Q ² Model <i>EE</i> LB 2-3 Tahun PT X	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Persamaan Struktural	17
Gambar 2.2. Model Pengukuran PLS-SEM	17
Gambar 2.3. Fungsi Monotonic	22
Gambar 2.4. Contoh Model Mediasi H2	23
Gambar 2.5. Hasil Pengujian Model Mediasi H1 dan H2	24
Gambar 3.1. Diagram Alir Metodologi Penelitian	25
Gambar 3.2. Diagram Alir Tahapan PLS-SEM	26
Gambar 4.1. Uji Reliabilitas Instrumen	40
Gambar 4.2. Uji Normalitas Instrumen	41
Gambar 4.3. Uji Validitas Variabel Laten <i>Employee Engagement</i>	42
Gambar 4.4. Uji Validitas Variabel Laten Motivasi	43
Gambar 4.5. Uji Validitas Variabel Laten Kesempatan Karir	44
Gambar 4.6. Uji Validitas Variabel Laten Kompensasi	44
Gambar 4.7. Uji Validitas Variabel Laten Kesejahteraan	45
Gambar 4.8. Uji Validitas Variabel Laten Pimpinan (<i>Manager</i>)	46
Gambar 4.9. Uji Validitas Variabel Laten Rekan Kerja	47
Gambar 4.10. Uji Validitas Variabel Laten Kondisi Perusahaan	48
Gambar 4.11. <i>Engagement Driver Analysis</i> PT X	49
Gambar 4.12. Peringatan Multikolinieritas WarpPLS 5.0	52
Gambar 4.14. Model <i>Employee Engagement</i> PT X	57
Gambar 4.15. Model <i>Employee Engagement</i> Operator PT X	57
Gambar 4.16. Model <i>Employee Engagement</i> Foreman PT X	58
Gambar 4.17. Model <i>Employee Engagement</i> Supervisor PT X	58
Gambar 4.18. Model <i>Employee Engagement</i> Lama Kerja 1-2 Tahun PT X	58
Gambar 4.19. Model <i>Employee Engagement</i> Lama Bekerja 2-3 Tahun PT X	59
Gambar 6.1. Faktor Dominan Model <i>Employee Engagement</i> PT X	87

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *employee engagement* melalui perancangan model *employee engagement* di sebuah perusahaan baja (PT X). *Employee engagement* diketahui sebagai level komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan yang ditempatinya. Pola hubungan rekursif telah dirancang untuk mengidentifikasi keterkaitan hubungan antar faktor terhadap *employee engagement*. Data sekunder sebanyak 920 sampel terdiri dari karyawan PT X dengan berbagai level jabatan, divisi, dan status. Data tersebut digunakan untuk merancang 6 model *employee engagement* dengan metode PLS-SEM. Keenam model tersebut adalah model *employee engagement* PT X: keseluruhan, operator, supervisor, *foreman*, lama bekerja 1-2 tahun, dan lama bekerja 2-3 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* adalah Motivasi, Kesempatan Karir, Kompensasi, Kesejahteraan, Pimpinan, Rekan Kerja, dan Kondisi Perusahaan. Dari 7 faktor tersebut, Motivasi dan Kesejahteraan dipilih sebagai variabel mediasi (penengah) yang akan menjembatani hubungan faktor lainnya terhadap *Employee Engagement*. Penggunaan variabel mediasi pada penelitian ini didasarkan atas hipotesis penulis bahwa variabel Motivasi dan Kesejahteraan dapat dijelaskan oleh faktor lainnya seperti Pimpinan, Kesempatan Karir, Rekan Kerja, dan Kompensasi. Secara singkat, faktor dominan yang memengaruhi *employee engagement* di PT X adalah Motivasi, dan faktor Motivasi paling dipengaruhi oleh Kesempatan Karir. Penelitian mengenai *employee engagement* kali ini menekankan pada pemilihan faktor motivasi sebagai variabel mediasi untuk menjembatani hubungan faktor lainnya terhadap *engagement*. Seluruh hasil estimasi model pengukuran dan struktural yang telah dilakukan reliabel dan valid secara statistik (PLS-SEM).

Kata kunci: *Employee engagement*, PLS-SEM, Motivasi, perusahaan baja, Kesempatan Karir.