

Usulan Peningkatan *Employee Engagement* Pada Dosen Itenas*

FEBRINA NASTITI, SUGIH ARIJANTO, YOANITA YUNIATI

Jurusan Teknik Industri
Institut Teknologi Nasional (ITENAS) Bandung

Email: febrinaraga@gmail.com

ABSTRAK

Itenas merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta di kota Bandung. Dosen merupakan bagian dari Institut yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan Institut. Tujuan tersebut akan tercapai apabila didukung produktivitas yang tinggi dari para dosen. Penelitian ini membahas tentang usulan peningkatan employee engagement pada dosen. Penelitian diawali dengan melakukan pengukuran employee engagement berdasarkan Development Dimension International (DDI) dan National Institute of Standards Technology (NIST). Jumlah sampel penelitian adalah 74 dosen tetap Itenas. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai indeks employee engagement sebesar 2,85 yang menunjukkan para dosen belum mencapai tingkat engaged. Item employee engagement dengan nilai indeks terendah adalah mengenai pertanggungjawaban dan umpan balik dari hasil pekerjaan. Usulan untuk peningkatan employee engagement terkait kedua item tersebut adalah mengevaluasi sistem penilaian kinerja dan adanya pemberian reward untuk dosen-dosen yang memiliki prestasi.

Kata kunci: *employee engagement, dosen*

ABSTRACT

Itenas is one of private universities in the Bandung. Lecturers are parts of the Institute who have important role in achieving the objectives of the Institute. These objectives will be achieved if it supports a high productivity of the lecturer. This study discusses about the proposed increase in employee engagement on lecturer. This study begins by measuring employee engagement by Development Dimension International (DDI) and the National Institute of Standards Technology (NIST). The number of samples were 74 samples where the respondent is a permanent lecturer in Itenas. Based on the results obtained data processing employee engagement index score of 2.85 which indicates the faculty has not reached the level of engaged. Employee engagement items with the lowest index value is about accountability and feedback from the job. The proposal related to an increase in employee engagement both items are evaluating the performance appraisal system and the presence of the reward system for lecturer who have achievements.

Keywords: *employee engagement, lecturer*

* Makalah ini merupakan ringkasan dari Tugas Akhir yang disusun oleh penulis pertama dengan pembimbingan penulis kedua dan ketiga. Makalah ini merupakan draft awal dan akan disempurnakan oleh para penulis untuk disajikan pada seminar nasional dan/atau jurnal nasional.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Employee Engagement merupakan kesadaran dan energi yang terpusatkan, sebagai bukti dari rasa inisiatif pada individu, proses adaptasi, usaha, dan pengarahan pada tujuan organisasi (Macey, William H., 2009). Definisi lain dari DDI (*Development Dimension Internasional*) mendefinisikan *engagement* sebagai "the extent to which people enjoy and believe what they do, and feel valued for doing it" (Wellins, Bernthal, Phelps, 2005 dalam Abrar, 2011).

Kondisi saat ini di Itenas adalah masih adanya keluhan dari mahasiswa mengenai kesulitan untuk menemui dosen terkait kegiatan akademik misalnya bimbingan tugas akhir sesuai dengan jadwal yang telah disepakati, keterlambatan dosen dalam kegiatan mengajar, sarana dan prasarana dosen dalam mengajar, dan kualitas dosen. Salah satu yang menyebabkan permasalahan tersebut diduga adalah kurangnya antusias dosen dalam bekerja. Kondisi tersebut belum menunjukkan *employee engagement* dosen. Itenas sampai saat ini belum melakukan pengukuran *employee engagement*, sehingga belum diketahui tingkat *employee engagement* dosen Itenas. *Employee engagement* memberikan hasil untuk mengukur keterikatan emosional dan rasional yang semakin tinggi dan akan menciptakan *engagement* personal yang semakin tinggi bagi para dosen, sehingga selanjutnya para dosen akan termotivasi dalam memberikan hasil kerja terbaik bagi Institut, dan sekaligus dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kepuasan kerja para dosen. Jika pengukuran *employee engagement* tidak dilakukan maka Institut tidak dapat memperbaiki permasalahan-permasalahan di Itenas.

1.2. Rumusan Masalah

Pengukuran *employee engagement* belum pernah dilakukan di Itenas. Hal tersebut menyebabkan Itenas tidak mengetahui tingkatan keterikatan dosen terhadap pekerjaan dan organisasi. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran *employee engagement* yang didasarkan pada teori DDI (*Development Dimensions Internasional*) dan NIST (*National Institute of Standards and Technology*) melalui penyebaran kuesioner. Data nilai indeks *employee engagement* yang terendah menjadi prioritas untuk dianalisis sebagai upaya perancangan usulan tindakan perbaikan dalam meningkatkan *employee engagement* para dosen Itenas.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan memberikan usulan peningkatan *employee engagement* pada dosen Itenas berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Proses pengumpulan dan pengambilan data untuk *employee engagement* dengan cara penyebaran kuesioner
2. Kuesioner *employee engagement* mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Wellins, Bernthal, Phelps, 2005 dan *National Institute of Standards and Technology*
3. Analisis dilakukan terhadap dua item *engagement* yang tertinggi dan terendah
4. Penelitian dilakukan terhadap dosen Itenas yang masih aktif mengajar pada periode pengambilan data penelitian, yaitu bulan Juni-Juli 2013.

2. STUDI LITERATUR

2.1 *Employee Engagement*

DDI (*Development Dimensions Internasional*) mendefinisikan *engagement*, sebagai "the extent to which people enjoy and believe what they do, and feel valued for doing it" (Wellins, Bernthal,

Phelps, 2005 dalam Abrar, 2011). Dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh beberapa ahli diatas dapat kita lihat dan dipahami tentang definisi yang dikeluarkan oleh DDI, Ada tiga kata kunci yang dapat kita pahami mengenai *engagement* yaitu *enjoy, value and believe*. *Enjoy* adalah saat dimana seseorang merasa senang dan puas terhadap apa yang mereka kerjakan, apabila peran mereka sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, sehingga mereka akan *engaged* dan selalu mempunyai keinginan untuk selaku bekerja dengan baik. *Believe* merupakan saat dimana seseorang merasa bahwa mereka memberikan kontribusi yang berarti terhadap pekerjaan mereka, organisasi mereka dan lingkungan secara umum, mereka akan terikat dengan organisasi. *Value* menunjukkan bahwa anggota dikenali dan diberikan penghargaan atas kontribusi mereka, hal ini mungkin bukanlah sesuatu yang besar, tetapi mendapatkan perhatian dari atasan atas kinerja mereka akan membuat setiap anggota merasa dihargai dan dianggap ada sehingga mereka semakin *engaged* dengan organisasi mereka.

2.2 Teori Motivasi

Menurut Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan (Pakpahan, 2013)

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2.4 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik yang menggambarkan proses pengambilan sampel dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

2.5 Penentuan Jumlah Sampel

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan berapa sampel minimum yang dibutuhkan apabila ukuran populasi diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan: n = ukuran sampel, N = ukuran populasi, e = kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

2.6 Kuesioner

Salah satu alat ukur yang biasa digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat ukur yang dibagikan oleh peneliti untuk diisi oleh responden atau individu yang diteliti. Kuesioner tepat digunakan jika responden memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk menuangkan pikiran secara tertulis.

2.7 Perancangan dan Pengukuran Alat Ukur

Pengukuran penting artinya untuk penelitian, karena dengan pengukuran peneliti dapat menghubungkan konsepnya yang abstrak dengan realitas. Melalui pengukuran, peneliti berusaha mempresentasikan fenomena yang diacu oleh konsep yang dipakainya.

2.8 Uji Independensi 2 Faktor dengan Distribusi χ^2 (*Chi-Square Test*)

Uji χ^2 digunakan untuk menganalisis data kuantitatif hasil menghitung (*numerical data*) dan karakteristik yang diamatinya memiliki skala pengukuran paling tinggi ordinal (*qualitative variable*). Pengujian hipotesis secara statistik yang menggunakan uji χ^2 diantaranya pengujian independensi dua faktor (*independency test*) dan uji kecocokan (*goodness of fit test*).

2.9 Pengukuran Indeks Keterlibatan Karyawan

Employee Engagement Index (EEI) merupakan suatu alat yang membantu manajemen untuk mengetahui masalah yang dihadapi karyawan. Rumusan EEI adalah sebagai berikut:

$$EEI = \frac{\text{Jumlah karyawan yang puas}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \quad (2)$$

2.10 Skala Sikap

Skala sikap adalah salah satu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur perilaku susila dan kepribadian. Ada beberapa skala sikap yang sering digunakan (Sugiono, 2001, dalam Ramdhani, 2013). *Likert Scale* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen ini kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan tahap-tahap yang dilakukan untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian. Adapun tahap-tahap dalam pemecahan masalah yang dilakukan dalam penelitian terdapat pada Gambar 1. Gambar 1 merupakan *flowchart* dari langkah-langkah penelitian yang dilakukan peneliti. Penelitian ini didasarkan pada *Development Dimension International* (DDI) dan *National Institute of Standards Technology* (NIST). Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik untuk menentukan sample yaitu sample kuota dimana kuesioner dibagikan ke seluruh dosen lalu kuesioner diambil kembali dari seluruh jurusan dan jika jumlah kuesioner belum mencukupi kuota maka dilakukan penyebaran kembali ke seluruh dosen Itenas sampai memenuhi kuota yang dibutuhkan. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah data *employee engagement* dosen Itenas. Proses untuk memperoleh data tersebut ialah dengan perhitungan indeks setiap responden dan setiap kuesioner. Langkah berikutnya adalah menganalisis nilai indeks teratas dan terendah dari item *core engagement* dan survey tambahan, analisis terhadap nilai indeks 2 unit teratas dan 3 unit terendah, serta analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

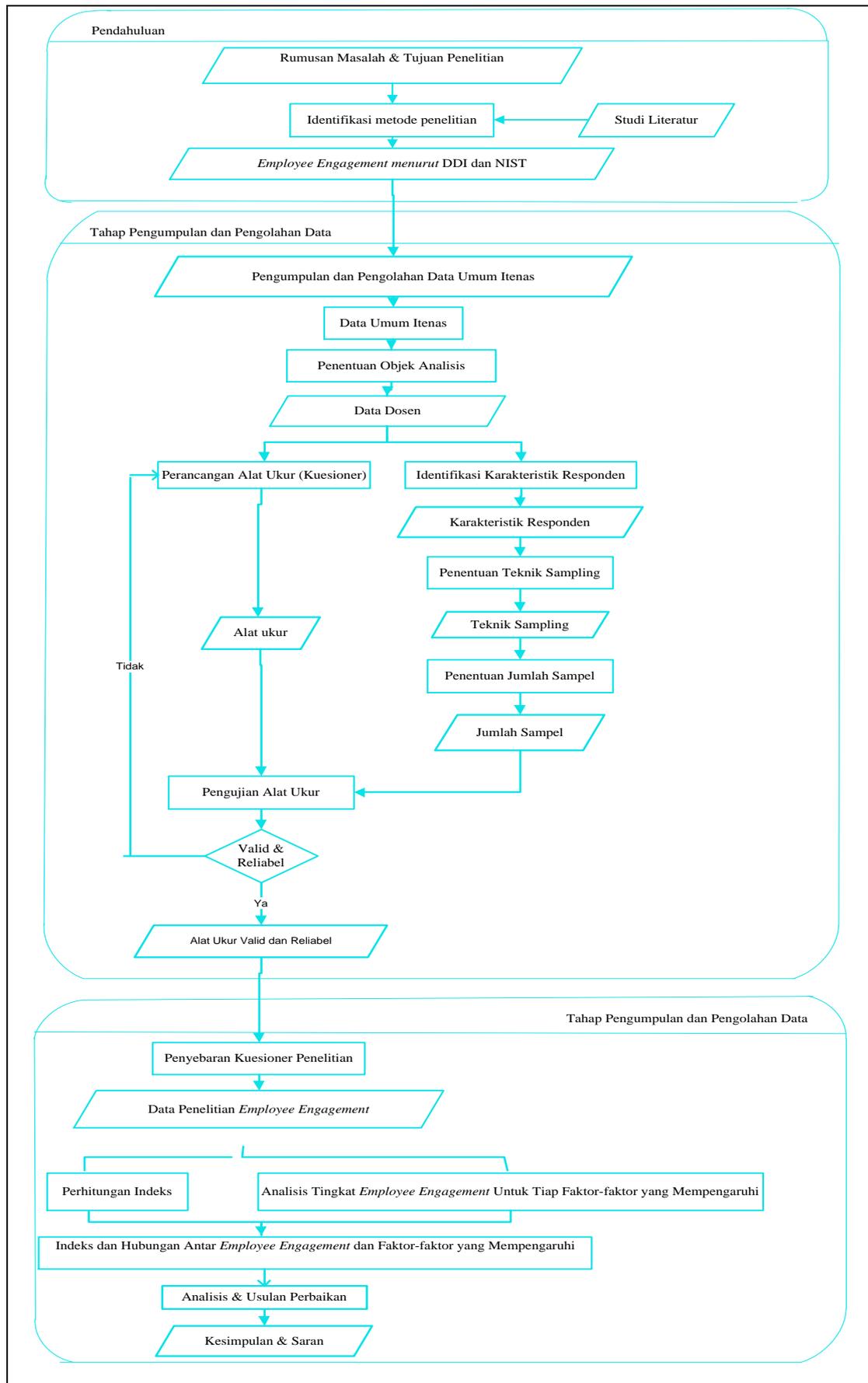
4.1 Pengolahan Data Untuk Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan kepada 30 responden Dosen Itenas. Hasil uji validitas untuk 29 item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung kurang dari r tabel sebesar 0.361. Hasil uji reliabilitas terhadap 30 responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel yang diuji	Jumlah Item Pertanyaan	Nilai Alpha
<i>Employee Engagement</i>	29	0.754

Berdasarkan Tabel 1 hasil perhitungan uji reliabilitas tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* alat ukur yang diperoleh sebesar 0,754 adalah reliabel karena 0,754 melebihi 0,7 yang merupakan batasan pada reliabilitas.



Gambar 1. Flowchart Metodologi Penelitian

4.2 Perhitungan Indeks *Employee Engagement* Untuk Tiap Responden

Pengolahan data dilakukan terkait perhitungan indeks hitung skor untuk masing-masing pilihan jawaban. Contoh cara perhitungan untuk menentukan nilai indeks responden ke-1:

1. Tanggapan : SS
2. Frekuensi : 0
3. Persentase : $\text{frekuensi}/\text{total frekuensi} \times 100 = 0/29 \times 100 = 0,000$
4. Bobot : 4 (Sudah ditentukan)
5. Skor : $\text{frekuensi} \times \text{bobot} = 0 \times 4 = 0$
6. Indeks : $\text{total skor}/\text{total frekuensi} = 75/29 = 2,586$

Hasil perhitungan indeks untuk responden ke 1 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Perhitungan Indeks Untuk Responden ke-1

Responden	Tanggapan	Frekuensi	Bobot	Skor	Persentase (%)
1	SS	0	4	0	0.000
	S	17	3	51	58.621
	TS	12	2	24	41.379
	STS	0	1	0	0.000
Total		29	10	75	100.000
Indeks	2.586				

Tahap berikutnya setelah dilakukan perhitungan indeks adalah penentuan kategori/skala tingkat *employee engagement*. Penentuan skala berdasarkan jawaban responden terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penentuan Skala Berdasarkan Jawaban Responden

Skala		
Rendah	Sedang	Tinggi
1 - < 2	2 - < 3	3 - 4

Data rekapitulasi tingkat *employee engagement* untuk seluruh responden sebanyak 74 dosen di seluruh jurusan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rekapitulasi Tingkat *Employee Engagement* Tiap Responden.

Responden	Indeks	Skala	Responden	Indeks	Skala	Responden	Indeks	Skala
1	2.586	Sedang	18	3.345	Tinggi	35	3.345	Tinggi
2	2.897	Sedang	19	2.897	Sedang	36	2.931	Sedang
3	2.897	Sedang	20	2.793	Sedang	37	3.414	Tinggi
4	3.138	Tinggi	21	2.966	Sedang	38	3.172	Tinggi
5	3.034	Tinggi	22	2.897	Sedang	39	2.759	Sedang
6	3.069	Tinggi	23	3.345	Tinggi	40	2.310	Sedang
7	3.000	Tinggi	24	3.379	Tinggi	41	2.517	Sedang
8	2.966	Sedang	25	2.966	Sedang	42	2.862	Sedang
9	3.000	Tinggi	26	3.103	Tinggi	43	2.897	Sedang
10	2.759	Sedang	27	2.690	Sedang	44	2.828	Sedang
11	3.379	Tinggi	28	2.586	Sedang	45	2.828	Sedang
12	2.345	Sedang	29	2.552	Sedang	46	2.793	Sedang
13	3.034	Tinggi	30	2.517	Sedang	47	3.207	Tinggi
14	2.690	Sedang	31	2.724	Sedang	48	2.621	Sedang
15	2.655	Sedang	32	3.310	Tinggi	49	2.345	Sedang
16	2.310	Sedang	33	3.000	Tinggi	50	2.759	Sedang
17	2.552	Sedang	34	3.138	Tinggi	51	2.517	Sedang

Tabel 4. Rekapitulasi Tingkat *Employee Engagement* Tiap Responden (Lanjutan)

Responden	Indeks	Skala	Responden	Indeks	Skala
52	2.828	Sedang	64	3.103	Tinggi
53	2.448	Sedang	65	2.897	Sedang
54	2.621	Sedang	66	2.483	Sedang
55	2.793	Sedang	67	3.207	Tinggi
56	2.931	Sedang	68	2.552	Sedang
57	3.345	Tinggi	69	2.586	Sedang
58	2.379	Sedang	70	2.552	Sedang
59	2.414	Sedang	71	3.759	Tinggi
60	2.897	Sedang	72	3.138	Tinggi
61	2.897	Sedang	73	2.897	Sedang
62	2.862	Sedang	74	2.379	Sedang
63	2.414	Sedang			

4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Pada penelitian *employee engagement* ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Analisis ditujukan untuk mengetahui hubungan *employee engagement* dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan jabatan struktural. Analisis atau pengujian dilakukan menggunakan Uji Independensi antara 2 (dua) faktor dengan distribusi chi-kuadrat. Contoh perhitungan uji independensi 2 faktor berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Uji dilakukan untuk mengetahui hubungan *employee engagement* dengan jenis kelamin responden. Skala indeks berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Sebaran data Skala Indeks Berdasarkan Jenis Kelamin

Skala	Pria	Wanita	Total
Rendah	0	0	0
Sedang	26	25	51
Tinggi	18	5	23
Total	44	30	74

Langkah-langkah pengujian:

1. H_0 : Tidak ada kaitan antara *employee engagement* dosen dengan jenis kelamin
 H_1 : Ada kaitan antara *employee engagement* dosen dengan jenis kelamin
2. Nilai $\alpha = 10\%$
3. Statistik hitung. Perhitungan uji independensi terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6. Perhitungan Independensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Skala		Pria	Wanita	Total
Rendah	O _i E _i	0	0	0
Sedang	O _i E _i	26 30.324	25 20.676	51
Tinggi	O _i E _i	18 13.676	5 9.324	23
	Total	44	30	74

Nilai χ^2 hitung = 3,990

4. Kesimpulan:

Hasil analisis menunjukkan terima H_1 (χ^2 hit > χ^2 α, v), dimana nilai χ^2 tabel = 3,605. Berarti cukup alasan untuk menerima bahwa terdapat hubungan antara tingkat *engagement* dengan jenis kelamin dosen.

Hasil perhitungan untuk 3 faktor lainnya, yaitu lama bekerja, usia, dan jabatan struktural menunjukka bahwa tidak adanya hubungan antara masing-masing faktor tersebut dengan tingkat employee engagement dosen.

4.4 Perhitungan Indeks *Employee Engagement* Untuk item Pertanyaan

Tingkat *employee engagement* item pertanyaan didasarkan pada hasil tanggapan responden. Perhitungan skor untuk masing-masing pilihan jawaban sama dengan perhitungan indeks untuk responden. Nilai indeks untuk item pertanyaan terdapat pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Indeks Untuk Item Pertanyaan

Nomor	Item Pertanyaan	Indeks	Skala
19	Merekomendasikan pekerjaan di Itenas kepada teman-teman dan keluarga jika ada lowongan	2.432	Sedang
6	Mendapat umpan balik dari hasil pekerjaan. Jika hasil kerja kurang memuaskan maka diberitahu letak salahnya dan cara memperbaikinya. Jika hasil kerja memuaskan minimal diberitahu hasil kerjanya sudah baik.	2.5	Sedang
25	Mendapat fasilitas kerja yang memadai untuk membantu bekerja, misalnya komputer, alat-alat inventaris, dan ruang kerja.	2.5	Sedang
7	Di tim kerja diminta pertanggungjawabannya (tidak mendapat penghargaan) jika hasil kerjanya kurang memuaskan	2.608	Sedang
10	Mendapat manfaat dari komunikasi dan arus informasi yang baik. Informasi didapatkan dengan cepat, mudah , dan akurat.	2.635	Sedang
9	Dalam lingkungan kerja cepat menyelesaikan koflik yang terjadi, sehingga tidak ada konflik yang dibiarkan berlarut-larut.	2.838	Sedang
5	Tim kerja menggunakan sumber daya waktu dan anggaran secara efisien	2.662	Sedang
27	Itenas memberikan pengakuan dan sistem penghargaan yang efektif, misalnya bonus, promosi jabatan, dan sebagainya	2.662	Sedang
11	Lingkungan kerja yang berbeda bersedia membantu dan mendukung satu dengan yang lain. Rektorat, Fakultas, fakultas, jurusan-jurusan, dan unit-unit saling bekerja sama dengan baik	2.77	Sedang
23	Di lingkungan kerja, dosen-dosen termotivasi bekerja untuk kepentingan mahasiswa, Itenas, dan masyarakat.	3.122	Sedang
13	Di lingkungan kerja, rapat-rapat dijalankan dengan fokus dan efisien.	2.797	Sedang
22	Lingkungan kerja, berkinerja tinggi (hasil kerjanya bagus) sehingga Itenas termasuk perguruan tinggi yang baik dan Itenas selalu melakukan perbaikan untuk menjadi lebih maju	2.824	Sedang
8	Memiliki pemahaman yang baik mengenai hal-hal yang seharusnya dikerjakan. Buku, pedoman-pedoman mengenai hal-hal yang harus dilakukan sudah tersedia	2.838	Sedang
18	Puas dengan pekerjaan saya	2.865	Sedang
17	Di lingkungan kerja, dosen-dosen berupaya untuk mempelajari kemampuan dan pengetahuan baru	2.865	Sedang
14	Dosen-dosen di lingkungan kerja, bekerja sama satu dengan yang lain untuk menyelesaikan tugas.	2.905	Sedang
24	Menerima dukungan-dukungan baik dari rekan kerja maupun pimpinan Itenas	2.824	Sedang
26	Memberikan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan, pengembangan karir, dan pemberdayaan untuk peningkatan, kemampuan dan pengetahuan dari Itenas	2.919	Sedang

Tabel 7. Nilai Indeks Untuk Item Pertanyaan (Lanjutan)

Nomor	Item Pertanyaan	Indeks	Skala
12	Dosen-dosen di lingkungan kerja, memahami dan menghargai, perbedaan, kelebihan, dan kekurangan.	2.932	Sedang
28	Itenas memberikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, misalnya peluang untuk studi lanjut, promosi jabatan, dan sebagainya.	2.959	Sedang
1	Ide-ide dan pendapat dihargai dalam lingkungan kerja	3.027	Tinggi
2	Dosen-dosen saling percaya satu dengan yang lain di lingkungan kerja	3.014	Tinggi
15	Pekerjaan membuat menemukan makna pribadi yang positif, merasa puas, dan bermanfaat untuk orang lain	3.027	Tinggi
16	Membuat keputusan berarti bagaimana melakukan pekerjaan, misalnya mendapat kebebasan untuk menentukan cara penyelesaian atau diperbolehkan memilih salah satu cara	3.054	Tinggi
29	Pekerjaan membuat menemukan makna pribadi yang positif, merasa puas, dan bermanfaat untuk orang lain	3.068	Tinggi
4	Dalam tim kerja, dosen diberikan tugas untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya	3.095	Tinggi
21	Memiliki komitmen baik secara emosional maupun intelektual untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai visi dan misi Itenas	3.108	Tinggi
20	Merasa loyal terhadap Itenas	3.122	Tinggi
3	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (pengetahuan, kemampuan, dan sikap saya menjadi lebih baik)	3.176	Tinggi

Keterangan: Kolom yang diarsir merupakan *supplemental survey item* dari kuesioner *Employee Engagement*

Nilai indeks keseluruhan berdasarkan item-item kuesioner sebesar 2.849. Nilai indeks tersebut diantara 2 (tidak *engaged*) dan nilai 3 (*engaged*), hal ini dapat menyatakan bahwa secara indeks responden belum mencapai tingkat *engaged*.

5. ANALISIS

5.1 Analisis Nilai *Engagement* Berdasarkan Item-Item *Engagement* Inti

Analisis dilakukan terhadap item dengan nilai indeks tertinggi dan terendah dari item *engagement* inti. 2 item teratas pada item inti tersebut adalah

1. Item no 3 dengan nilai indeks 3,176 yaitu pekerjaan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (pengetahuan, kemampuan, dan sikap menjadi lebih baik)
2. Item no 21 dengan nilai indeks 3,108, yaitu Komitmen baik secara emosional maupun intelektual untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai visi dan misi Itenas

Sedangkan 2 item terendah pada item inti adalah

1. Item no 7 dengan nilai indeks 2,608, yaitu di tim kerja saya dosen-dosen diminta bertanggung jawabannya jika hasil kerjanya kurang memuaskan. Usulan yang diberikan untuk Itenas adalah harus ada perbaikan, evaluasi, koreksi, dan objektif terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada dosen.
2. Item no 6 dengan nilai indeks 2,5, yaitu Saya mendapat umpan balik dari hasil pekerjaan saya. Jika hasil kerja saya kurang memuaskan maka akan diberitahu letak salahnya dan cara memperbaikinya. Jika hasil kerja saya memuaskan minimal saya akan diberitahu hasil kerjanya sudah baik. Usulan yang diberikan untuk Itenas fokus pada item-item terendah. Rekomendasi atau usulan peningkatan *employee engagement* ini adalah perbaikan pada sistem penilaian kinerja. Jika dosen tidak membuat penilaian jelasnya sistem penilaian kinerja yang telah ada agar lebih efektif, mengevaluasi kembali sistem penilaian kinerja dan teguran dari atasan ke dosen-dosen jika melakukan kesalahan.

5.2 Analisis Nilai Engagement Berdasarkan Item-Item Survey Tambahan

Nilai indeks item survey tambahan yang berada pada atribut tertinggi yaitu nomor item pertanyaan 20 (indeks 3,122) sedangkan item survey tambahan yang berada pada atribut terendah pada nomor 19 (indeks 2,432).

Atribut tertinggi yaitu merasa loyal terhadap Itenas sedangkan atribut terendah yaitu saya akan merekomendasikan pekerjaan di Itenas saya kepada teman teman dan keluarga jika ada lowongan.

5.3 Analisis Engagement Berdasarkan Unit

Unit-unit yang memiliki dosen dengan nilai *engagement* tinggi, yaitu diatas 3 (*engaged*), yaitu Teknik Mesin dan Teknik Informatika. Sedangkan unit-unit yang memiliki nilai *engagement* 3 terendah, yaitu Desain Interior, Teknik Arsitektur, dan Desain Produk.

5.4 Analisis Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Analisis dilakukan terhadap faktor-faktor *employee engagement* yang mempengaruhi tingkat *engaged* dosen, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan posisi jabatan struktural. Berdasarkan hasil perhitungan uji independensi terdapat pengaruh dari faktor-faktor *employee engagement* dengan level *engagement*, dihasilkan bahwa faktor yang mempengaruhi ialah jenis kelamin sedangkan faktor yang lain tidak mempengaruhi.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. *Employee engagement* dipengaruhi oleh dimensi menyelaraskan upaya strategi, pemberdayaan, kerjasama dan kolaborasi, rencana pengembangan, dukungan dan pengakuan, kepuasan dan loyalitas, penilaian dan evaluasi, produktifitas, peluang yang sama dan perlakuan yang adil, pengembangan karir dan pelatihan.
2. Analisis nilai *engagement* berdasarkan item-item *engagement* inti yang merupakan 2 teratas yaitu terletak pada item pertanyaan pekerjaan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (pengetahuan, kemampuan, dan sikap menjadi lebih baik) dan komitmen baik secara emosional maupun intelektual untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai visi dan misi Itenas. Sedangkan 2 item terendah terletak pada item di ruang kerja saya dosen-dosen diminta pertanggung jawabannya jika hasil kerjanya kurang memuaskan dan saya mendapat umpan balik dari hasil pekerjaan saya. Jika hasil kerja saya kurang memuaskan maka akan diberitahu letak salahnya dan cara memperbaikinya. Jika hasil kerja saya memuaskan minimal saya akan diberitahu hasil kerjanya sudah baik. Usulan untuk item tersebut adalah Harus ada perbaikan dan objektif terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada dosen, perbaiki sistem penilaian kinerjamengevaluasi kembali system penilaian kinerja dan teguran dari atasan ke dosen-dosen jika melakukan kesalahan.
3. Analisis nilai *engagement* berdasarkan item-item survey tambahan yang merupakan item teratas yaitu terletak pada item merasa loyal terhadap Itenas dan item terendah terletak pada item saya akan merekomendasikan pekerjaan di Itenas saya kepada teman-teman dan keluarga jika ada lowongan.
4. Nilai indeks secara keseluruhan adalah 2,849 artinya nilai indeks diantara nilai 2 (tidak *engaged*) dan nilai 3 (*engaged*) atau dapat dikatakan secara indeks belum mencapai tingkat *engaged*.
5. Unit-unit yang memiliki nilai indeks lebih dari 3 ialah Teknik Mesin dan Teknik Informatika.
6. Unit-unit yang memiliki nilai indeks 3 terendah ialah Desain Interior, Teknik Arsitektur, dan Desain Produk.

7. Faktor *employee engagement* menggunakan metode independensi 2 faktor mempunyai hubungan antara tingkat *engagement* dosen dengan jenis kelamin

6.2 Saran

Saran yang diberika kepada Itenas ialah perbaikan sistem penilaian kinerja, mengevaluasi kembali sistem penilaian kinerja. Selain itu, terdapat item terendah pada item survey tambahan usulan untuk item tersebut yaitu memperbaiki seluruh item-item terendah.

REFERENSI

Abrar, 2011. "*Knowledge Sharing* dan Implikasinya Terhadap *Employee Engagement* di Fakultas Ekonomi UNPAD". Laporan Tugas Akhir. Universitas Padjajaran.

Guntari, Rita. 2013. "Usulan Peningkatan *Employee Engagement* Untuk Karyawan Administrasi Itenas". Laporan Tugas Akhir. Institut Teknologi Nasional Bandung.

Hanim, Mardia. 2013. Usulan Peningkatan *Employee Engagement* Untuk Karyawan Non Administrasi dan Teknisi. Laporan Tugas Akhir. Institut Teknologi Nasional Bandung.

Indonesian Quality Award Foundation (IQAF). 2011-2012." Kriteria Kinerja Ekselen Bidang Pendidikan". Yayasan Indonesian Quality Award. Jakarta.

Pakpahan, 2013.: Motivasi Kerja Tugas Akhir Psikologi" <<http://hillarypakpahan.blogspot.com/2013/06/motivasi-kerja-tugas-akhir-psikologi.html>>. Diambil pada tanggal 17 September 2013.

Ramdhani, Ahmad Fauzi., 2013. "Usulan Peningkatan Kualitas Pelayanan Jasa Rumah Sakit Ibu dan Anak Dengan Menggunakan Metode Potential Gaint In Customer Value". Laporan Tugas Akhir. Institut Teknologi Nasional Bandung.

Tribowo., 2013. Usulan Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Kawasan Wisata Kawah Putih Perum Perhutani Jawa Barat dan Banten dengan Metode *Service Quality* (SERVQUAL) di Fakultas Teknologi Industri ITENAS.

Wellins, R. S., Bernthal, P., Phelps, M., 2005. *Employee Enggagement : The Key to Realizing Competitive advantage*. DDI.