

ANALISIS *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA DIVISI HR & GA PT AIRKON PRATAMA

Muhammad Eko Abrian Kusuma

Politeknik Ketenagakerjaan

korespondensi penulis: abriankusuma@polteknaker.ac.id

Moch. Sarif Hasyim

Politeknik Ketenagakerjaan

Meiliana Afifah

Politeknik Ketenagakerjaan

Abstract. *Human resources are one of the important assets in organization. One way to retain employees in organization is with an employee engagement approach. This study aims to determine the efforts that encourage employee engagement at PT Airkon Pratama. Based on the initial survey conducted by the author in the HR & GA division of PT Airkon Pratama the result is engage. There are seven factors of employee engagement, namely the work environment, leadership, team and co-worker relations, training and career development, compensation, organizational policies and welfare in the workplace. This type of research is descriptive qualitative. The data sources are obtained from surveys, interviews, observations and literature studies. The results of the study indicate that the efforts to encourage employee engagement in the HR&GA division of PT Airkon Pratama are in accordance with the seven factors of employee engagement.*

Keywords: *Employee Engagement, Human Resources, PT Airkon Pratama*

Abstrak. Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam sebuah organisasi. Salah satu cara untuk mempertahankan pegawai dalam sebuah organisasi adalah dengan pendekatan *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya-upaya yang mendorong *employee engagement* di PT Airkon Pratama karena berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada divisi HR & GA PT Airkon Pratama diketahui bahwa hasilnya adalah *engage*. Terdapat tujuh faktor *employee engagement* yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan & pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang diperoleh dari wawancara, observasi, survey, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya-upaya yang mendorong *employee engagement* pada divisi HR&GA PT Airkon Pratama sudah sesuai dengan memenuhi ketujuh faktor-faktor dari *employee engagement*.

Kata kunci: *Employee Engagement, Sumber Daya Manusia, PT Airkon Pratama*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, apabila karyawan di dalam sebuah organisasi tidak dapat mencapai kinerja yang optimal maka akan menimbulkan masalah (Rachmawati, 2014). Kegagalan organisasi mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Agustini, 2019)

Mengingat pentingnya karyawan yang memiliki kinerja optimal, maka organisasi perlu melakukan sebuah strategi untuk dapat mempertahankan karyawan. Untuk mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maka perusahaan harus memberikan rasa aman dan nyaman untuk karyawannya (Eva, 2018), selain itu berbagai cara dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan talenta terbaiknya agar bertahan, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi pada terutama dalam era pandemi covid 19 ini (Chanana, 2021). Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi dengan pendekatan *employee engagement* (Sugianingrat, 2021).

Karyawan yang merasa *engaged* terhadap organisasinya sangat diperlukan karena dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. *Employee engagement* menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berkaitan dengan operasional perusahaan. Salah satu negara dengan *employee engagement* rendah adalah negara Indonesia. Berdasarkan survey Gallup yang berjudul *Business Journal: Why Indonesia Must Engage Younger Workers* (2013) dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *employee engagement* di Indonesia sangat rendah hanya mencapai 8% pekerja yang *engaged*. Maka dari itu *employee engagement* harus menjadi perhatian bagi perusahaan mengingat persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Osborne, 2017).

Saat ini persaingan dunia usaha menjadi semakin ketat dalam era globalisasi dan pasar bebas. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif. Perusahaan harus fokus dalam menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti sedangkan pekerjaan penunjang dapat diserahkan kepada pihak lain. Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau pekerjaan di luar usaha inti (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut dapat

antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyedia makanan bagi para karyawan, usaha tenaga keamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, ataupun usaha penyediaan tenaga pekerja (Prabhaputra, 2019).

Karena tuntutan yang mengharuskan perusahaan untuk fleksibel dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, perusahaan-perusahaan banyak memanfaatkan lembaga jasa alihdaya atau *outsourcing* dalam merekrut para tenaga kerja. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja *outsourcing* adalah PT Airkon Pratama. Perusahaan ini berlokasi di Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Dan memiliki total karyawan sejumlah 1700 orang yang tersebar di 15 proyek. Saat ini PT Airkon Pratama sedang bertumbuh pesat dan memiliki harapan untuk maju di tengah persaingan yang semakin meningkat. Sehingga, untuk menunjang kemajuan PT Airkon Pratama, dibutuhkan karyawan-karyawan yang *engaged*.

Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin ketat serta adanya dinamika perusahaan, Divisi HR& GA memainkan peran penting dalam mengelola sebuah usaha dengan cakupan jumlah karyawan yang tersebar di berbagai *project*. Tentunya perusahaan harus konsisten dan aktif dalam mendorong peningkatan *employee engagement* pada divisi tersebut. Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap divisi HR&GA didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Survey Awal *Employee Engagement* Divisi HR&GA

Nomor	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Vigor				
1	Memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja	57.10%	42.90%		
2	Mampu bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	35.70%	64.30%		
3	Bersedia meng erahk an seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan	28.60%	71.40%		
4	Bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan	14.30%	71.40%	14.30%	
	Dedication				
5	Merasa pekerjaan yang dikerjakan menantang	35.70%	57.10%	7.10%	
6	Merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	21.40%	71.40%	7.10%	
7	Memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan	7.10%	78.50%	14.30%	
8	Merasa bangga menjadi bagian perusahaan	7.10%	78.50%	14.30%	
	Absortion				
9	Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	21.40%	35.70%	42.80%	
10	Merasa waktu berjalan cepat saat bekerja	21.40%	64.30%	14.30%	
11	Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan	57.10%	42.80%		

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil survey awal dengan 3 dimensi *employee engagement* menurut Lewiuci & Mustamu (2016) dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* diperoleh hasil pernyataan terkait kesediaan bekerja melebihi target memperoleh presentase tertinggi sebanyak 71,4%, kemudian hasil pernyataan terkait kesediaan memberikan ide pada perusahaan dan bangga menjadi bagian dari perusahaan memperoleh presentase tertinggi sebanyak 78,5% dan untuk hasil pernyataan terkait kesediaan mengerjakan pekerjaan memperoleh presentase tertinggi sebanyak 64,3%.

Dengan demikian secara umum berdasarkan hasil survey awal dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT Airkon Pratama khususnya divisi HR&GA sudah *engaged*. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh PT Airkon Pratama dalam mendorong *employee engagement* khususnya pada divisi HR&GA.

KAJIAN TEORITIS

Employee engagement adalah tingkat komitmen dan hubungan emosional seseorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang membuat mereka sadar akan tanggungjawabnya dengan tujuan bisnis dan termotivasi untuk mencapai keunggulan kinerja serta mencapai tujuan organisasi (Taneja et al, 2015). *Employee engagement* juga berkaitan hubungan emosional yang terjadi antara pekerja dengan organisasi yang dapat memberi pengaruh terhadap sikap karyawan dalam memberikan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya (Kaswan, 2017). Adapun Agustini (2019) mendefinisikan *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas.

Karakteristik *employee engagement* menurut Lewiuci & Mustamu (2016), terdiri dari tiga elemen yaitu *Vigor* (Semangat yang dapat dilihat melalui kekuatan fisik dan mental karyawan ketika mereka sedang mengerjakan tugasnya), *Dedication* (Dedikasi secara emosional terhadap pekerjaannya), dan *Absorption* (Penyerapan pada diri karyawan terhadap apa yang dikerjakannya yang dapat menimbulkan perasaan senang dan membuat dirinya fokus serta serius dalam mengerjakan tugas yang diberikan).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* menurut Anitha J (2014) Ada tujuh faktor antara lain: a.Lingkungan kerja (lingkungan tempat karyawan bekerja yang dapat membantu karyawan untuk tetap fokus dalam mengerjakan tugasnya dan menciptakan kerukunan dengan karyawan), b.Kepemimpinan (pemimpin memberikan inspirasi kepada karyawan dan menjadi penanggungjawab dalam mengkomunikasikan bahwa kinerja karyawan merupakan peran utama untuk menunjang keberhasilan) c.Hubungan tim dan rekan kerja (aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek keharmonisan antarpersonal dan keterlibatan karyawan) d.pelatihan dan pengembangan karir (mengarah pada peluang pertumbuhan dan perkembangan yang dapat membantu karyawan supaya fokus pada pekerjaannya) e.Kompensasi (Imbal balik yang memotivasi karyawan untuk memperoleh pencapaian), f.Kebijakan organisasi (keputusan manajemen untuk memotivasi karyawan untuk meraih lebih banyak pencapaian dan fokus terhadap pekerjaan dan pengembangan pribadi), g. Kesejahteraan di tempat kerja (Imbal hasil minat atau ketertarikan manajemen senior terhadap kesejahteraan karyawannya).

Adapula penelitian terdahulu yang relevan yang digunakan peneliti untuk bahan referensi yang ditulis oleh Nisa (2021) dengan judul “*Employee Engagement* pada Shafira Tour and Travel”. Kesamaan penelitian ini dengan jurnal tersebut terletak pada fokus penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan *employee engagement* sebagai fokus penelitiannya dan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya perusahaan mengupayakan *employee engagement* pada Shafira Tour and Travel melalui proses recruitment, pelatihan kerja, simulasi dan produk knowledge, peran pimpinan, peran organisasional, menciptakan komunikasi dua arah, peluang pengembangan, melengkapi fasilitas, mencukupi kebutuhan karyawan, membangun budaya yang baik dan kuat, mengadakan outing tahunan, serta memperhatikan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT Airkon Pratama divisi HR & GA yang beralamat di Jalan Raya Pasar Minggu Jakarta Selatan dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menggali dan memahami makna pada sejumlah individu atau kelompok orang yang berasal dari suatu masalah sosial (Creswell, 2016). Analisis dilakukan secara deskriptif dengan dengan observasi,

teknik dokumenter, survey, serta wawancara terstruktur dengan informan kunci dari perusahaan dengan HR&GA Manager, SPV HR&GA, dan staff rekrutmen. Analisis ini didasarkan pada pendekatan filosofi positivisme yang digunakan untuk meneliti keadaan alami objek di mana peneliti adalah instrumen kunci yang dilengkapi dengan alat-alat bantu seperti pedoman wawancara, alat tulis dan alat dokumentasi (Sugiyono, 2020). Analisis deskriptif kualitatif ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana analisis Employee Engagement pada divisi HR & GA PT Airkon Pratama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Airkon Pratama (AP Buildings) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang maintenance buildings yang didirikan oleh Bapak Ir Rana Yusuf Nasir, IPM, GP. AP Buildings berdiri pada 25 September 1997 sebagai distributor tunggal chiller brand dari Amerika Serikat namun hanya berjalan selama lima tahun. Pada tahun 2004 PT Airkon Pratama berhasil menjadi market leader distributor chiller. Sayangnya pada tahun 2006 pemilik merk mengambil alih distribusi, dan pada tahun 2007 PT Airkon Pratama (AP Buildings) mengalihkan bisnisnya ke building operations dan maintenance, di mana AP Buildings melayani operasi dan pemeliharaan chiller yang komprehensif untuk pusat perbelanjaan komersial Grand Indonesia. Hanya tinggal menunggu waktu ketika layanan AP Buildings kemudian berkembang untuk menyediakan layanan Building Facility Operation & Maintenance (FOM) yang lebih holistik seperti: *Engineering, Housekeeping, Facade Cleaning, Landscaping, Parking and Security*. Berikut adalah temuan penelitian yang diperoleh peneliti dengan wawancara, studi pustaka, observasi, dan survey sebagai berikut:

Upaya *Employee Engagement* pada Divisi HR & GA PT Airkon Pratama

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber yaitu HR & GA Manager, HR&GA SPV, Staff rekrutmen dan staff training didapatkan hasil bahwa PT Airkon Pratama sudah melakukan beberapa upaya untuk mendorong *employee engagement* diantaranya adalah sebagai memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan para karyawannya, contohnya seperti menyediakan laptop, wifi, ruangan yang nyaman. Untuk staff rekrutmen difasilitasi dengan handphone serta paket jobstreet untuk

menunjang pekerjaannya. Dengan disediakanya fasilitas tersebut, pekerjaan karyawan akan lebih mudah dilakukan.

Untuk kepemimpinan di PT Airkon Pratama sendiri disini pemimpin ikut terlibat secara langsung dalam pelaksanaan teknis apabila terdapat bawahannya yang mengalami kendala saat mengerjakan tugasnya. Untuk kepemimpinannya lebih menerapkan *people oriented leadership*. Untuk menciptakan ikatan diantara karyawan, perusahaan membuat berbagai acara untuk membuat karyawannya saling mengenal dan akrab, contohnya adalah setiap perayaan ulang tahun perusahaan membutuhkan panitia yang mewakili masing-masing divisi, kemudian adanya acara perlombaan juga membuat karyawan saling mengenal. Pelatihan juga diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan sebagai contohnya staff rekrutmen diberikan pelatihan BEI (*Behavioral Event Interview*). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung. Untuk kompensasi langsung berupa gaji, bonus, THR, insentif, tunjangan transport, makan, dan pulsa. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung meliputi paket liburan bagi tim tender, menyediakan air minum, paket internet dan handphone. Memberikan undian umroh gratis bagi karyawannya yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Serta akan diterapkan kebijakan baru yaitu bagi manager yang sudah bekerja selama 5 tahun akan diberi kesempatan untuk umroh gratis. Memiliki program A5 (Airkon, Arisan, *Achivement*) yaitu arisan yang diadakan tiga bulan sekali. Dan mengadakan acara *family gathering* dan memiliki komunitas pendaki gunung.

Upaya-upaya yang diberikan oleh perusahaan ini membuat karyawan menjadi memiliki komitmen emosional dengan perusahaan. Mereka menjadi sayang untuk meninggalkan perusahaan karena sudah memiliki ikatan dengan pekerjaannya. Terbukti dengan tingkat *turn over* yang rendah pada divisi HR&GA. Tidak jarang juga para karyawan diberikan penawaran oleh perusahaan lain yang lebih menjanjikan, namun mereka merasa sayang untuk meninggalkan timnya karena merasa sudah nyaman dengan lingkungan kerjanya. Dengan berbagai upaya-upaya yang telah diberikan oleh perusahaan juga dapat membuat karyawan menyelesaikan berbagai masalah dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan dengan staff training, staff rekrutmen dan SPV HR&GA.

Faktor-faktor Employee Engagement pada Divisi HRD di PT Airkon Pratama

Menurut Anitha J (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dibagi menjadi tujuh. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber yaitu HR&GA Manager, HR&GA SPV, dan Staff Rekrutmen:

a. Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mendorong *employee engagement* adalah lingkungan kerja. Karyawan yang diberi fasilitas yang memadai ketika bekerja dapat mempermudah pekerjaannya. Dengan adanya fasilitas dan lingkungan yang menunjang juga dapat membuat karyawan lebih fokus dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Jatmiko (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menunjang suatu keberhasilan dari organisasi, karena lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya lingkungan kerja di perusahaan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Maka dari itu penulis melakukan wawancara dengan HR&GA Manager PT Airkon Pratama pada tanggal 21 Juli 2022. Menurut HR&GA Manager bahwa lingkungan kerja di PT Airkon Pratama sudah menunjang karyawannya dengan baik. Karena di PT Airkon Pratama sendiri sudah memfasilitasi karyawannya peralatan untuk bekerja seperti laptop yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, wifi, meja kantor, ruang meeting, ruangan yang tidak pengap, AC, terdapat toilet di setiap lantainya. Kemudian apabila dilihat dari sisi lingkungan lokasi PT Airkon Pratama sendiri lokasinya sudah cukup strategis di mana dekat dengan fasilitas umum seperti bank dan minimarket. Kemudian mudah dijangkau dengan transportasi umum seperti transjakarta, KRL maupun angkot. Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di PT Airkon Pratama sudah membuat karyawannya merasa nyaman sehingga dapat mendorong engagement para karyawannya.

Hal ini sejalan dengan pernyataan HR&GA SPV dan staff rekrutmen bahwa lingkungan kerja di PT Airkon Pratama sudah memadai. Hal tersebut bisa dilihat dari fasilitas yang telah disediakan seperti laptop, wifi, serta ruangan yang nyaman. Didukung juga oleh pernyataan staff rekrutmen bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh PT

Airkon Pratama meliputi laptop, *wifi*, ruangan yang memiliki AC, meja kantor yang layak, serta untuk staff rekrutmen difasilitasi dengan HP rekrutmen, paket internet, pulsa serta diberi kebebasan untuk memilih paket jobstreet dan ruangan khusus untuk *interview*.

Dengan adanya berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, karyawan menjadi mudah untuk melakukan tugasnya. Sesuai hasil wawancara dengan staff di PT Airkon Pratama, bahwa ketika mereka difasilitasi oleh perusahaan maka mereka dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Seperti contohnya staff rekrutmen yang diberikan target untuk mencari kandidat posisi building manager kemudian dapat mencapai targetnya karena fasilitas- fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, bahkan mau bekerja lembur karena ingin mencapai target yang telah diberikan.

b. Kepemimpinan

Menurut Anitha J (2014) kepemimpinan ini menjadi peran utama untuk mendorong employee engagement karena pemimpin yang bertanggungjawab dapat memberikan inspirasi kepada bawahannya. Kepemimpinan juga memiliki peran utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin mempunyai peran untuk mengkomunikasikan usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan, pemimpin harus dapat meyakinkan karyawannya bahwa mereka memiliki peran yang berarti untuk menunjang kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HR&GA Manager pada tanggal 21 Juli 2022, dijelaskan bahwa kepemimpinan lebih cenderung kepada *people oriented* namun tetap tidak melupakan *task oriented* nya. Dijelaskan juga bahwa untuk menilai kemampuan anak buahnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan biasanya dengan memantau pengerjaan tugas apabila hasilnya sudah sesuai dengan yang diharapkan. Namun apabila menemui kesulitan, maka atasan akan langsung terjun membantu dalam pelaksanaan teknisnya. Selain itu, tipe pemimpin di PT Airkon Pratama sendiri harus siap untuk terlibat langsung ke dalam pelaksanaan teknis. Maka dari itu, kebanyakan manager di PT Airkon Pratama didapatkan dari promosi bukan menghire dari luar perusahaan

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan HR&GA SPV dan staff rekrutmen bahwa peran pemimpin sangat penting dalam keberhasilan tim. Karena disini pemimpin memberi petunjuk apabila terjadi kondisi-kondisi tertentu yang harus melibatkan peran pemimpin untuk langsung membantu dalam pelaksanaan teknis. Selain

itu, dalam membuat keputusan berdasarkan analisis. Disini manager juga sangat dekat dengan timnya sehingga terbentuk rasa kekeluargaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan staff training, staff rekrutmen dan SPV Manager bahwa peran pemimpin ini memberikan inspirasi bagi para karyawannya. Sebagai contohnya, para karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi timnya karena tidak ingin atasannya mendapat teguran dari direksi. Sehingga mereka bekerja dengan bersungguh-sungguh dan selalu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Hubungan tim pada divisi HR&GA juga sangat harmonis karena peran pemimpin yang baik sehingga tercipta kedekatan antara anggota tim

c. Hubungan Tim dan Rekan kerja

Terkait hubungan tim dan rekan kerja, HR&GA Manager menjelaskan bahwa hubungan tim dan rekan kerja yang baik terbentuk ketika mereka sering berinteraksi, sebagai contoh saat makan siang, atau saat jam pulang kantor biasanya beberapa karyawan ada yang berkumpul terlebih dahulu untuk sekedar berbincang-bincang. Hal tersebut dianggap dapat membentuk hubungan baik antara karyawan satu tim maupun dengan divisi lain. Selain itu, perusahaan juga membuat beberapa upaya untuk menciptakan kedekatan karyawannya yaitu dengan melaksanakan buka puasa bersama di setiap bulan ramadhan. Buka puasa bersama ini dilakukan oleh karyawan baik yang bekerja di head office maupun perwakilan karyawan dari semua proyek yang berlokasi di Jakarta. Untuk divisi HRD sendiri memiliki upaya untuk menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan yang berada di proyek dengan cara melakukan buka bersama dengan semua karyawan proyek secara bergantian.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan HR&GA SPV dan staff rekrutmen bahwa hubungan tim di divisi HRD sudah kompak. Dilihat dari pengerjaan tugas yang saling bantu, contohnya staff rekrutmen yang dibantu oleh sebagian dari divisi HRD untuk melakukan assesment, staff GA yang dibantu oleh sebagian tim HRD untuk membagikan seragam dan ATK ke semua proyek serta untuk divisi HRD biasanya selalu membuat acara family gathering. Untuk hubungan antar tim berjalan dengan baik, terbentuk karena adanya kepanitiaan yang masing-masing divisi harus diwakili oleh beberapa karyawan dan acara family gathering yang diadakan hampir setiap tahun bisa membuat bonding antar karyawan.

Hubungan tim antar divisi HR&GA sudah berlangsung sangat baik, bahkan menurut wawancara yang telah dilakukan oleh penulis bahwa tim yang dibawah oleh pemimpin saat ini merupakan tim terbaiknya selama bekerja. Hal ini terbukti dengan kekompakan yang selalu ditunjukkan oleh divisi HR&GA ini. Dengan adanya hubungan tim yang baik maka target- target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Kemudian karyawan jadi lebih berinisiatif untuk menyalurkan ide- idenya kepada perusahaan dalam memecahkan masalah. Para karyawan juga mempunyai komitmen emosional terhadap pekerjaannya.

d. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong *employee engagement* karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan membantu karyawan untuk fokus terhadap pekerjaannya. Pelatihan juga dapat membuat hasil pekerjaan menjadi lebih akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan dapat memberikan motivasi bagi karyawan agar mereka dapat lebih berkontribusi dalam bekerja karena mereka lebih percaya diri. Maka dari itu, pelatihan dan pengembangan ini penting untuk dilakukan oleh perusahaan.

PT Airkon Pratama sudah melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal tersebut dikonfirmasi melalui wawancara dengan HR&GA Manager di mana hasilnya adalah perusahaan sudah melakukan pelatihan untuk seluruh karyawannya yang berada di proyek. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan untuk karyawan yang berada di head office sudah dilakukan terhadap beberapa karyawannya. Sebagai contoh di divisi HRD telah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk melakukan pelatihan dan dilanjutkan dengan uji kompetensi untuk skema sertifikasi SPV HR dan Staff HR.

e. Kompensasi

Salah satu faktor pendorong utama *employee engagement* adalah kompensasi dan tunjangan. Menurut Kaswan (2017) hal tersebut terungkap dalam hasil survey *Work Asia* 2007/2008 yang dilakukan oleh konsultan SDM, Watson Wyatt. Sementara *employee engagement* yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja keuangan dari perusahaan, yang selanjutnya dapat menentukan kesuksesan bisnis. kompensasi sendiri terdiri dari kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, tunjangan dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial berupa pujian, harga diri,

pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain target yang terpenuhi, kompensasi juga dapat meningkatkan *employee engagement*.

Mengingat pentingnya kompensasi yang dapat meningkatkan *employee engagement*, perusahaan-perusahaan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda untuk pemberian kompensasinya. Terkait kompensasi yang diberikan pada karyawan, PT Airkon Pratama memiliki beberapa komponen seperti bonus bagi karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun, bonus bagi karyawan yang membantu tim tender, memberikan insentif kepada tim sales apabila menang tender, serta memberikan paket liburan bagi tim tender. Sehingga, apresiasi yang diberikan oleh perusahaan berupa kompensasi tersebut mampu menciptakan engagement bagi mereka. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan HR&GA SPV dan staff rekrutmen bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan meliputi gaji, bonus, THR serta paket liburan apabila mencapai target seperti berhasil memenangkan tender.

f. Kebijakan Organisasi

Setiap organisasi biasanya memiliki kebijakan sendiri dan berbeda-beda sesuai dengan kondisi perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, kebijakan mengekspresikan pendapat karyawan di PT Airkon Pratama biasanya dilakukan dengan perwakilan manager di setiap divisinya. Jadi, para karyawan dapat mengutarakan pendapatnya kepada manager. Melalui meeting bersama direksi, manager akan meneruskan seluruh aspirasi yang telah diterima. Selain itu, kebijakan yang sudah diterapkan di PT Airkon Pratama untuk mendorong *employee engagement* adalah dengan memberikan hadiah undian umroh kepada dua orang yang sudah bekerja selama lima tahun. Terdapat kebijakan baru yang akan diterapkan pada 25 September 2022 yang bertepatan dengan hari ulang tahun PT Airkon Pratama, terkait kebijakan bahwa seluruh manager yang sudah bekerja selama lima tahun akan mendapatkan umroh gratis dari perusahaan. Setiap peringatan ulang tahun, PT Airkon Pratama juga mengadakan kegiatan yang berbeda-beda seperti tournament futsal, arisan, dan gathering. Selain itu, PT Airkon Pratama juga mempunyai program yang dinamakan A3 (Airkon, Arisan, *Achievement*) program ini dilakukan selama 3 bulan sekali, di mana seluruh karyawan

berkumpul untuk mengundi arisan. Kemudian yang mendapatkan arisan tersebut boleh menentukan menu yang akan dimakan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HR&GA SPV dan staff rekrutmen bahwa perusahaan sudah memberikan beberapa kebijakan untuk membuat karyawannya engage seperti memberikan bonus tahunan, memberikan undian umroh gratis bagi staff nya. Serta akan menetapkan kebijakan baru yaitu untuk semua manager akan diberikan hadiah umroh gratis serta gala dinner atau makan siang bersama yang dilakukan dengan owner setiap dua minggu sekali.

g. Kesejahteraan di Tempat Kerja

Untuk kesejahteraan di tempat kerja sendiri bisa dilihat dari kenyamanan dan pengalaman yang diperoleh ketika bekerja. Kenyamanan karyawan diperoleh dari adanya lingkungan kerja yang memadai. Ketika karyawan merasa nyaman, maka engagement dapat meningkat. Selain itu, pengalaman yang diperoleh karyawan tentu akan berbeda sesuai dengan tugas dan tanggungjawab. Berdasarkan pernyataan HR&GA Manager, kenyamanan kerja dapat ditunjang dari fasilitas kerja yang diberikan. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan staff HRD yang menerangkan bahwa sudah merasa nyaman karena adanya fasilitas yang memadai. Adapun pengalaman yang didapatkan setiap karyawannya berbeda sesuai dengan tugas masing-masing, hal ini ditunjang dengan adanya dinamika perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HR&GA SPV, dan staff rekrutmen bahwa mereka sudah merasa nyaman karena support dari anggota tim serta fasilitas yang memadai dan mendapatkan pengalaman yang berharga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh PT Airkon Pratama dalam meningkatkan *employee engagement* sudah cukup banyak dan kegiatannya pun dilakukan setiap tahun. Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh PT Airkon Pratama meliputi *family gathering* yang diadakan tiap tahun, turnamen futsal di setiap perayaan ulang tahun PT Airkon Pratama (turnament futsal menjadi *e- sport* ketika terjadi pandemi), buka puasa bersama yang dilakukan setiap bulan ramadhan, gala dinner,

program A3 (arisan, achivement, airkon) yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali, memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan, undian umroh bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari lima tahun, bonus yang diberikan untuk karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun, bonus bagi tim tender, training yang diberikan sesuai dengan kebijakan manajemen, dan sertifikasi kompetensi.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh PT Airkon Pratama dalam meningkatkan employee engagement sudah sesuai dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi employee engagement. Adapun faktor-faktornya meliputi lingkungan kerja, hubungan tim dan rekan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja.

Dari hasil wawancara dengan narasumber, berbagai upaya-upaya telah dilakukan untuk meningkatkan employee engagement, untuk divisi HR&GA karyawannya merasa timnya kompak sehingga hal ini dapat membuat karyawan *engage*. Dengan adanya upaya-upaya yang sudah sesuai dengan faktor-faktor yang mendorong *employee engagement* dapat memenuhi value atau nilai yang diharapkan dan yang dibutuhkan oleh karyawan. Hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan juga dapat tercipta karena perusahaan sudah melakukan berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan employee engagement tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. Medan: UISU Press.
- Anitha, J. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. *International journal of productivity and performance management*. Vol. 63 No. 3, pp. 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Chanana, N. (2021). *Employee engagement practices during COVID 19 lockdown*. *Journal of public affairs*, 21(4), e2508. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 5.
- De-la-Calle-Durán, M. C., & Rodríguez-Sánchez, J. L. (2021). *Employee engagement and wellbeing in times of COVID-19: a proposal of the 5Cs model*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5470. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105470>
- Emond, Vibhas Ratanjee dan Larry. (2013). *Why Indonesia Must Engage Younger Workers*. 17 December. Diakses July 27, 2022. news.gallup.com.

- Eva, T. S., & Ratnamiasih, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas). Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/33518>
- Hasnaputri, G., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-faktor *Employee Engagement* Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Xyz. *eProceedings of Management*, 7(3).
- Jatmiko, W. T., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bogor. *eProceedings of Management*, 8(6). Retrieved from <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17091>
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kwon, K., & Park, J. (2019). *The life cycle of employee engagement theory in HRD research. Advances in Developing Human Resources*, 21(3), 352-370. <https://doi.org/10.1177/1523422319851443>
- Lewiuci, P. G. & Mustamu R.H (2016). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107. Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>
- Nisa, N. K. (2021). *Employee engagement* di Shafira Tour and Travel (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya). Retried from <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/46002>
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). *Effective employee engagement in the workplace. International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 4. <https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>
- Prabhaputra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2019). Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia). *Jurnal Analogi Hukum*, 1(1), 22-27. <https://doi.org/10.22225/ah.1.1.2019.22-27>
- Rachmawati, M. (2014). *Employee engagement* sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.88>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., SE, M., & Sintaasih, D. K. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. *Media Sains Indonesia*.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Taneja, S Taneja, S., Sewell, S. S., & Odom, R. Y. (2015). *A culture of employee engagement: A strategic perspective for global managers*. *Journal of Business Strategy*. <https://doi.org/10.1108/JBS-06-2014-0062>