

GAMBARAN KETERLEKATAN KERJA (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) PEKERJA MILENIAL PT X TAHUN 2022

Fierdania Yusvita

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul

Jl.Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, DKI Jakarta, 11510

Email Koresponding : fierdania@esaunggul.ac.id

Abstrak

Keterlekatan kerja merupakan bagian penting dalam pembentukan budaya organisasi termasuk budaya keselamatan di tempat kerja. Pekerja generasi milenial merupakan angkatan kerja terbesar di Indonesia saat ini sehingga mengetahui gambaran keterlekatan kerja pekerja milenial menjadi tujuan pada penelitian ini. Penelitian dilaksanakan di PT.X dengan jumlah sampel sebanyak 102 orang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan 67,64% pekerja milenial PT.X berada pada kategori *full engaged* dengan dimensi kebanggaan pada organisasi/ perusahaan menjadi dimensi tertinggi yang menentukan keterlekatan kerja pekerja milenial PT.X. Disarankan pada PT.X untuk meningkatkan komitmen manajemen dan keterlibatan pekerja milenial dalam membangun budaya organisasi termasuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT.X.

Kata kunci : Keterlekatan Kerja, Pekerja Milenial, Budaya Keselamatan

Abstract

Work engagement is an important part in the creating organizational culture, including a safety culture in the workplace. Millennial generation workers are currently the largest employment in Indonesia, so knowing the description of the work engagement of millennial workers is the goal of this research. The research was conducted at PT.X with a total sample of 102 people. This study used a type of quantitative research with a cross-sectional research design. Data collection in this study used primary data obtained based on the results of interviews using a questionnaire. The results showed that 67.64% of PT.X's millennial workers were in the fully engaged category with the dimension of pride in the organization/company being the highest dimension that determines the work engagement of PT.X's millennial workers. Recommended to PT.X to increase management commitment and involvement of millennial workers in building organizational culture including a culture of occupational safety and health (OSH) at PT.X.

Keywords : *Employee Engagement, Millennial Workers, Safety Culture*

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang

merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dengan tetap

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020)

Berdasarkan Analisis Profil Penduduk Indonesia diketahui bahwa saat ini Indonesia sedang mengalami bonus demografi di mana usia penduduk yang produktif lebih banyak dibandingkan usia non produktif. Sebagian besar penduduk usia produktif yang terlibat aktif dalam perekonomian Indonesia adalah generasi milenial (Y), yaitu sebesar 39,89%. Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981-1996, atau yang saat ini berusia 24 tahun hingga 39 tahun. Generasi milenial menjadi tulang punggung perekonomian dan pembangunan Indonesia sehingga menjadikan angkatan kerja generasi milenial yang berkualitas, baik dari sisi pendidikan, karakter, dan kompetensi adalah hal yang mutlak (BPS, 2022).

Pengelolaan tenaga kerja generasi milenial memiliki tantangan tersendiri. Angkatan kerja generasi milenial merupakan generasi yang ingin memberikan dampak yang bermakna bagi pekerjaannya sehingga organisasi/ perusahaan perlu mengembangkan ikatan dan menunjukkan keyakinan bahwa pekerja ini dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi (SHRM, 2016). Angkatan kerja milenial dikenal sebagai generasi yang kreatif dan *update* terhadap teknologi sekaligus generasi yang rentan dan kesulitan berkaitan dengan penyelesaian masalah dalam pekerjaan, generasi milenial cenderung berpikir terkait pengembangan alih-alih kekurangannya (Rakhim, 2020). Generasi pekerja milenial dikenal sebagai pekerja dengan tingkat kreatifitas yang tinggi yang membutuhkan ruang untuk produktifitas dan jaminan kenyamanan serta kepastian akan jaminan keselamatan dan kesehatan kerjanya (Perspectives, 2019).

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan keterlekatan kerja (*employee engagement*). Perusahaan dengan pekerja yang *engaged* memiliki retensi pekerja yang tinggi hasil dari

menurunnya *turn over* pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas dan pertumbuhan organisasi/ perusahaan (SHRM, 2016). *Employee engagement* berkontribusi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dalam memastikan sebuah organisasi perusahaan telah menerapkan K3, terdapat beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, salah satunya adalah pendekatan manusia (*human approach*), yakni sebuah model pendekatan yang ditandai oleh perhatian yang dominan terhadap aspek perilaku manusia sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi termasuk pembentukan budaya keselamatan kerja (Syaaf, 2011).

Setidaknya ada tiga tingkatan dalam membangun budaya keselamatan di tempat kerja, dimulai dengan membangun landasan (*basic*), pada tahap ini sebagian besar tempat kerja menerapkan sistem teguran langsung jika ditemukan hal-hal dan perilaku yang berpotensi menimbulkan kerugian. Tingkatan kedua adalah penanaman nilai dan tata kelola yang dianut oleh perusahaan dan dimasukkan dalam visi misi serta disosialisasikan pada seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tahapan ketiga merupakan pembangunan karakter dan keyakinan yang sudah mengakar dalam diri setiap pekerja untuk berperilaku aman, di tahap ini setiap pekerja secara otomatis akan berperilaku aman dan berusaha memperkecil risiko yang dapat menimbulkan kerugian (Cooper, 2018). Budaya keselamatan di setiap organisasi/ perusahaan berkontribusi terhadap perwujudan budaya K3 Nasional Indonesia (ILO, 2019).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Fitriani, 2019) diketahui bahwa tingkat *engagement* pekerja PT. PJB adalah sebesar 82,48% dengan faktor kerjasama tim sebagai indikator tertinggi. Studi yang dilakukan (Sahni, 2021) menunjukkan bahwa *engagement* pekerja milenial ditentukan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi/ perusahaan. Studi yang

dilakukan oleh (Joushan et al., 2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti semakin baik nilai budaya organisasi dianut oleh pekerja maka semakin tinggi juga tingkat *employee engagement* pekerja.

PT. X merupakan sebuah perusahaan jasa konsultan konstruksi di Jakarta Pusat. Pekerja generasi milenial mendominasi jumlah pekerja PT.X secara keseluruhan. Banyak proses kerja yang membutuhkan keterlibatan pekerja generasi milenial mulai dari perencanaan sampai evaluasi sehingga mengetahui gambaran keterlekatan pekerja milenial di PT.X merupakan hal yang perlu untuk diteliti. Hasil penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi dan menjadi evaluasi dalam pengelolaan tenaga kerja di PT.X serta evaluasi terhadap pengelolaan sistem manajemen, termasuk sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT.X.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu rancangan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variable independen dan dependen di mana pengukurannya dilakukan pada satu waktu (Sabri & Hastono, 2018). Sampel pada penelitian ini adalah pekerja milenial di PT.X dan berjumlah 102 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner *engagement self-assessment*. Responden akan diminta untuk menjawab dua puluh dua pernyataan yang terbagi dalam tiga dimensi dengan lima pilihan jawaban yakni sangat setuju, agak setuju, netral, agak tidak setuju dan tidak setuju. Hasil total skor menunjukkan gambaran keterlekatan kerja pekerja milenial PT.X. Analisis penelitian menggunakan analisis univariat untuk menguraikan distribusi frekuensi keterlekatan kerja pekerja (*employee engagement*).

Hasil dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini merupakan pekerja generasi milenial yang berusia 24-39 tahun, dengan responden terbanyak berusia 33 tahun. Proporsi tertinggi responden berjenis kelamin perempuan sebesar 57,84%. Adapun gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
≥ 31 tahun	51	50%
< 31 tahun	51	50%
Jenis Kelamin		
Perempuan	59	57,84%
Laki-laki	43	42,16%
Masa kerja		
≥ 6 tahun	51	50%
< 6 tahun	51	50%

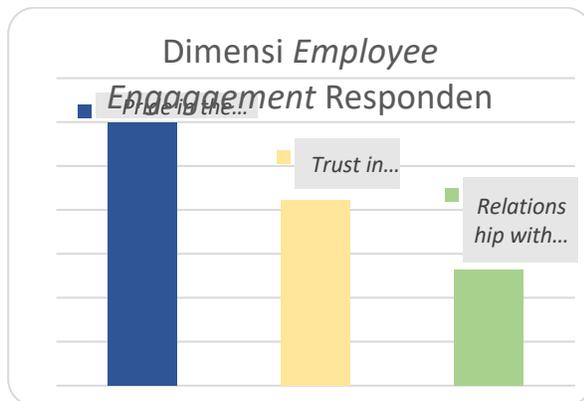
Pada variabel keterlekatan kerja proporsi tertinggi responden memiliki keterlekatan kerja penuh (*fully engaged*) yakni sebesar 67,64%. Gambaran keterlekatan kerja (*employee engagement*) responden dapat terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Keterlekatan Kerja Responden

Variabel	Frekuensi	Persentase
<i>Fully Engaged</i>	69	67,64%
<i>Partial Engaged</i>	26	25,49%
<i>Disengaged</i>	7	6,87%

Identifikasi dan penghitungan keterlekatan kerja ditentukan oleh dua puluh dua pernyataan yang mewakili tiga dimensi yakni kebanggaan pada organisasi/ perusahaan (*pride in the organization*), kepercayaan terhadap kepemimpinan top manajemen (*trust in senior leadership*) dan hubungan dengan atasan langsung (*relationship with an employee's immediate manager*). Dimensi kebanggaan terhadap organisasi/ perusahaan menjadi dimensi dengan *chart* tertinggi, artinya mayoritas

responden memberikan nilai sempurna pada setiap pernyataan yang terdapat pada dimensi ini. Nilai rata-rata untuk dimensi kebanggaan pada organisasi/ perusahaan adalah sebesar 4,05. Nilai rata-rata pada dimensi kepercayaan terhadap kepemimpinan top manajemen adalah sebesar 3,96 dan dimensi hubungan dengan atasan langsung memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88. Gambaran dimensi keterlekatan kerja dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Dimensi *Employee Engagement*

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Fitriani, 2019) yang menyatakan bahwa 82,48% pekerja di PT PJB merasa sangat engage akan manajemen pekerjaan di PT PJB. Hasil ini juga sejalan dengan (Fitriani, 2019) yang menyatakan pekerja generasi milenial di Arab Saudi memiliki keterlekatan kerja yang tinggi. Keterlekatan pekerja diartikan sebagai suatu keadaan positif, keadaan pikiran yang selalu terhubung dengan pekerjaan, dan pemenuhan diri yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan motivasi dalam bekerja (Rakhim, 2020). Pekerja yang *engaged* akan bekerja lebih kreatif, inovatif, berdedikasi, dan antusias, oleh karenanya diperlukan upaya dalam membangun iklim yang diselarasakan dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. Semakin tinggi tingkat keterlekatan pekerja dengan organisasi maka semakin baik kinerja pekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (SKKNI,

2020). Pembangunan budaya organisasi yang positif akan selaras dengan pembangunan budaya keselamatan dan turut serta berkontribusi pada penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai salah satu pemenuhan hak asasi dalam bekerja (Cooper, 2018).

Hasil penelitian juga menunjukkan proporsi tertinggi responden yang berada pada kategori *fully engaged* berjenis kelamin perempuan sebesar 62,32%, berusia ≥ 31 tahun (55,07%) dan memiliki masa kerja < 6 tahun (50,72%). Proporsi tertinggi responden pada kategori tidak ada keterlekatan (*disengaged*) adalah berjenis kelamin laki-laki (57,14%), berusia (57,14%) dan memiliki masa kerja ≥ 6 tahun (71,24%). Hasil analisis menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia pekerja dan masa kerja memiliki hubungan dengan keterlekatan kerja (*employee engagement*) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Keterlekatan kerja dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan faktor internal pekerja. 77% keterlekatan kerja dipengaruhi oleh hubungan antar pekerja, kesempatan dalam pengembangan diri serta budaya organisasi (SHRM, 2016). Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pekerja menjalani pekerjaannya dengan baik, bertahan untuk bekerja di dalam organisasi/ perusahaan dalam jangka waktu yang panjang dan meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Faktor internal pekerja seperti efikasi diri, motivasi diri, kualitas hidup, *work-life balance* pekerja turut berperan dalam keterlekatan kerja (Rakhim, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian dapat pula diketahui proporsi tertinggi jawaban responden pada kuesioner. Sebanyak 50% responden memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan mengenai kepercayaan responden bahwa manajemen akan membawa organisasi ke arah yang positif. Ini menunjukkan pekeja milenial PT.X memiliki kepercayaan dan

keyakinan bahwa visi, misi, komitmen dan kebijakan organisasi PT.X memberikan dampak positif bagi produktivitas organisasi dan juga produktivitas individu pekerja. Selain itu, 47,05% responden memberikan jawaban sangat setuju pada pernyataan tentang keyakinan responden akan kepemimpinan top manajemen. Sebanyak 46,07% responden menyatakan bersedia untuk membantu keberhasilan organisasi dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Proporsi responden yang mendominasi dengan jawaban tidak setuju yakni pada pernyataan mengenai tidak adanya perhatian organisasi pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja adalah sebesar 13,72%.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan antar pekerja generasi milenial di PT.X berlangsung dengan cukup harmonis. Komunikasi terbuka antar pekerja dan juga keinginan pekerja dalam memberikan pendapat tanpa diminta saat diadakannya rapat koordinasi menunjukkan sudah adanya keterlekatan kerja pada pekerja di PT.X. Hal ini seharusnya menjadi peluang positif dalam pembentukan budaya organisasi termasuk budaya keselamatan sehingga persepsi pekerja terhadap jaminan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan dirinya dalam bekerja akan meningkat. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus dilakukan setidaknya karena tiga alasan utama yakni jaminan terhadap hak asasi manusia, pemenuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan efektivitas serta efisiensi nilai ekonomi/ bisnis sebuah organisasi/ perusahaan (Alli, 2018).

Kelompok pekerja milenial adalah kelompok dengan tingkat kreatifitas dan kepercayaan diri yang tinggi, generasi ini juga memiliki karakter ambius terkait capaian dalam bekerja (Ali & Purwandi, 2016). Karakter tersebut menimbulkan konsekuensi tersendiri bagi dunia kerja dan *enterpreneurship*. Pekerja generasi milenial akan menjadi *trigger* bagi dunia kerja Indonesia di masa depan. Disadari atau tidak

kecenderungan lain dari pekerja generasi milenials ini adalah mereka lebih nyaman jika bekerja pada lingkungan yang mampu mengakomodasi kebebasan berekspresi dan berkarya sehingga memasukkan karakter ini dalam penetapan budaya organisasi termasuk kepastian penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) penting untuk dilaksanakan. Kepastian keselamatan akan meningkatkan motivasi bekerja, *engagement* dan secara tidak langsung berkontribusi terhadap *safe performance* perusahaan pada seluruh sektor industry (Boye Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2015). *Safe performance* yang ditunjukkan melalui *safe behavior* pekerja merupakan tujuan akhir penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (Masrully, 2019).

Pengetahuan secara lengkap tentang keterlekatan kerja perlu diketahui organisasi/ perusahaan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi dalam menangani masalah SDM. Tingkat keterlekatan terhadap organisasi/perusahaan dapat direalisasikan melalui pembuatan prosedur dan program organisasi yang jelas, agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pekerja terjaga dan meningkat. Keterlekatan pekerja harus diciptakan sebaik-baiknya yang diselaraskan dengan nilai-nilai dan budaya organisasi agar pekerja memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya yang secara berkesinambungan perlu dijaga dan dikembangkan sesuai strategi dan sasaran organisasi dalam meningkatkan daya saing dalam mendorong pertumbuhan organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Keterlekatan kerja (*employee engagement*) pekerja generasi milenial di PT.X berada pada kategori keterlekatan penuh (*fully engaged*). Disarankan pada PT.X untuk meningkatkan komitmen manajemen dan keterlibatan pekerja milenial dalam membangun budaya organisasi termasuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT.X.

Daftar Pustaka

- Ali, H., & Purwandi, L. (2016). Indonesia 2020: The Urban Middle Class Millennials. *Alvara Research Center, Februari 2016*, 1–32.
- Alli, B. O. (2018). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety. In *ILO* (Vol. 2, Issue 2). https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Boye Kuranchie-Mensah, E., & Amponsah-Tawiah, K. (2015). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*. <http://www.jiem.org/index.php/jiem/article/viewFile/1530/755>
- BPS. (2022). *Analisis Profil Penduduk Indonesia*. <https://www.bps.go.id/>
- Cooper, M. D. (2018). *The Safety Culture Construct: Theory and Practice*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4_5
- Fitriani, A. (2019). EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT PJB. *Jurnal Psikologi*, 17. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/psiko/article/view/2821>
- ILO. (2019). *Indonesia kembangkan Program K3 Nasional 2019-2024*. https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_673341/lang--en/index.htm
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*. 66, 697–703.
- SKKNI No. 149 Tahun 2020, (2020).
- Masrully. (2019). Menakar Implementasi Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia (Studi Kasus: UU Nomor 1 Tahun 1970). *Jurnal Wacana Kinerja*, 22, 17–36. https://www.researchgate.net/figure/Gambar-2-Jumlah-Kasus-Kecelakaan-Kerja-di-Indonesia-Sumber-Rapor-K3-Nasional-2018_fig2_335397692
- Perspectives, D. I. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman, edisi pertama September*, 25–36.
- Rakhim, A. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in bum. *Proceedings of The ICECRS*, 8, 1–8. <https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422%0Ahttps://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297>
- Sabri, L., & Hastono, S. P. (2018). *Statistik Kesehatan* (10th ed.). Rajawali Press.
- Sahni, J. (2021). Employee Engagement Among Millennial Workforce: Empirical Study on Selected Antecedents and Consequences. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/21582440211002208>
- SHRM. (2016). *EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT Revitalizing a Changing Workforce*. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Report.pdf>
- Syaaf, R. Z. (2011). KONSEP DAN TEORI-TEORI PERILAKU DALAM BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA. In *Dasar-dasar K3* (p. 13).