

KELOMPOK 5

EMPLOYEE ENGAGEMENT: A FOCUS ON LEADER

**ANINDA AGUSTYA ANDIANI-2421011018
MEGA WIDIYANINGRUM-2421011020
AIDHA CHELSEA RIZAL-2421011038
KERIN YOLANDA CLARA-2421011053**



TUJUAN PEMBELAJARAN

- ✓ Memahami konsep keterikatan karyawan Employee Engagement yang terus berkembang
- ✓ Memahami konsep Employee Engagement yang terus berkembang
- ✓ Meninjau peran kepemimpinan dalam meningkatkan Employee Engagement

A photograph of two people in business attire shaking hands, symbolizing agreement or partnership. The image is partially obscured by a large yellow graphic element on the right side of the slide.

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Employee engagement atau keterikatan karyawan merupakan konsep yang multidimensi, mencakup komitmen kognitif, emosional, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan, atasan, dan organisasinya.

Menurut definisi dari Corporate Leadership Council (2004), keterikatan adalah "Sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap sesuatu atau seseorang dalam organisasinya, seberapa keras mereka bekerja, dan berapa lama mereka bertahan karena komitmen tersebut."

PENTINGNYA EMPLOYEE ENGAGEMENT



Keterikatan karyawan menjadi strategi utama yang menjawab kebutuhan bisnis secara langsung. Karyawan yang engaged menunjukkan usaha kerja sukarela (discretionary effort) — yaitu upaya lebih yang tidak diminta tetapi diberikan karena komitmen dan motivasi pribadi. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Keterikatan juga berkaitan dengan keberlangsungan jalur talenta (talent pipeline)—artinya perusahaan bisa menjaga kesinambungan pengembangan SDM unggul untuk posisi-posisi kunci di masa depan.

THE “AHA”

NOT ONE-SIZE-FITS-ALL

Setelah dilakukan analisis lanjutan berbasis klaster, muncullah temuan mengejutkan (the “Aha!” moment): karyawan tidak bisa diperlakukan dengan satu pendekatan yang sama.

Melalui teknik Q-factor analysis (yang mengelompokkan orang berdasarkan kemiripan preferensi, bukan berdasarkan demografi), tiga klaster keterikatan utama teridentifikasi

THE “AHA”

NOT ONE-SIZE-FITS-ALL

1. Career Drivers – menghargai promosi, kesesuaian kerja, pengembangan
2. Cash Drivers – menghargai gaji, bonus, kesejahteraan ekonomi
3. Life Balancers – menghargai keseimbangan hidup-kerja, lokasi,

EMPLOYEE ENGAGEMENT VS LEADERSHIP

Strong leadership = high retention and loyalty, especially among top talent

Studi dari Corporate Leadership Council (2004) mengungkapkan bahwa kualitas hubungan dengan atasan berdampak 4 kali lebih besar terhadap peningkatan usaha kerja sukarela (discretionary effort) dibandingkan elemen lain seperti kompensasi, kondisi kerja, atau tunjangan kesehatan. Artinya, atasan yang suportif, adil, dan mampu membangun hubungan positif akan secara signifikan meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan.





A FOCUS ON LEADER

Seorang atasan langsung adalah penghubung utama antara karyawan dan organisasi, dan persepsi karyawan terhadap pemimpin mereka sangat memengaruhi:

- Komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan
- Keinginan untuk bertahan atau keluar
- Tingkat energi, motivasi, dan kontribusi ekstra

Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mengembangkan, mendukung, dan memberdayakan timnya akan menciptakan tingkat keterikatan yang jauh lebih tinggi. Sebaliknya, pemimpin yang mengabaikan aspek manusia dalam kepemimpinan, sekalipun mencapai hasil bisnis yang baik, tetap dinilai buruk dalam kinerja manajerial dan menjadi penyebab utama turnover.

KESIMPULAN

- Employee engagement adalah konsep multidimensi yang mencakup komitmen kognitif, emosional, dan perilaku, serta menjadi penentu utama dalam produktivitas dan retensi karyawan.
- Engagement muncul sebagai respons terhadap tantangan bisnis: kekurangan tenaga kerja terampil, tingginya turnover, dan kebutuhan menjaga talent pipeline.
- Elemen kunci engagement meliputi: hubungan dengan atasan, pertumbuhan karier, kompensasi, dan rasa bangga terhadap perusahaan.
- Pemimpin adalah penggerak utama keterikatan. Hubungan positif dengan atasan memiliki dampak yang jauh lebih besar dibandingkan faktor finansial.
- Tidak ada satu pendekatan yang cocok untuk semua. Terdapat tiga klaster utama karyawan: Career Drivers, Cash Drivers, dan Life Balancers—masing-masing dengan motivasi unik.
- Engagement yang efektif memerlukan pendekatan personal, strategis, dan berorientasi pada pemimpin, serta integrasi dengan praktik HR seperti performance management dan employer branding.



TERIMA KASIH

MATA KULIAH MANAJEMEN TALENTA

MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNILA

