

RANCANGAN STRATEGI DAN IMPLEMENTASI KETERIKATAN KARYAWAN DI PT ETHICA FRESENIUS KABI

ABSTRAK

Dalam rangka mempersiapkan PT EFK memasuki fase produksi komersial pada tahun 2018, perusahaan mempersiapkan SDM berkualitas, yang memiliki kinerja yang tinggi, punya inisiatif, mau bekerja keras untuk perusahaan untuk mencapai kesuksesan bersama. Kualitas SDM yang demikian dimiliki oleh SDM yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, baik kepada pekerjaan maupun terhadap perusahaan.

Dengan latar belakang tersebut, PT EFK ingin mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT EFK pada saat ini; bagaimana tingkat keterikatan (*engagement*) karyawan di PT EFK pada saat ini, serta bagaimana rancangan strategi yang tepat untuk meningkatkan keterikatan (*engagement*) karyawan pada PT EFK?

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut. Pengukuran indeks kepuasan kerja dilakukan menggunakan metode *Human Resources Index (HRI)* yang dikembangkan oleh Schuster pada tahun 1985. Sedangkan pengukuran indeks keterikatan karyawan dilakukan dengan menggunakan metode *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikemukakan oleh Bakker dan Schaufeli (2003) dan metode *Say, Stay, Strive*, yang dikemukakan oleh Hewitt Associates (2004).

Dari penelitian ini strategi bisnis PT EFK teridentifikasi sebagai *analyzer* berdasarkan pendekatan tipologi Miles dan Snow (1978). Diketahui faktor-faktor kepuasan yang dapat meningkatkan keterikatan pada karyawan PT EFK adalah pelatihan, suasana dan fasilitas kerja, kejelasan tujuan perusahaan, dan kredibilitas manajemen puncak. Hasil pengukuran tingkat keterikatan karyawan dibandingkan menggunakan nilai standar penerimaan 4.00

(Hague, 1985). Tingkat keterikatan karyawan PT EFK terhadap perusahaan cukup tinggi dengan skor 3.81 dan tingkat keterikatan terhadap pekerjaan juga tinggi dengan skor 3.95. Berdasarkan hasil penelitian ini kemudian dirancang strategi dan implementasi untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada PT EFK.

Kata Kunci: Kepuasan, Keterikatan, Strategi Bisnis, PT EFK

ABSTRACT

STRATEGY PROPOSAL AND IMPLEMENTATION PLAN TO INCREASE EMPLOYEE ENGAGEMENT LEVEL AT PT ETHICA FRESENIUS KABI

In order to enter commercial production phase in 2018, PT EFK is now preparing quality workforces who are high performers, take initiative, and willing to do extra effort for company to achieve shared success of company and themselves. Those qualities are owned by workforces with high engagement level, either it to company and to their jobs.

With aforementioned background, PT EFK has an intention to find out what the current employee satisfaction level is; what the current engagement level is; and what the appropriate strategies to be implemented to increase employee engagement level at PT EFK?

This research is conducted to find answer for all questions mentioned earlier. Measurement of employee satisfaction conducted using Human Resources Index (HRI) method developed by Schuster in 1985. Measurement of engagement level is conducted using The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) which developed by Bakker dan Schaufeli (2003) and Say, Stay, Strive Method developed by Hewitt Associates (2004).

From this research, business strategy of PT EFK is identified as analyzer based on Miles and Snow typology. Engagement drivers at PT EFK are training, climate and work facility, clarity of company goals, and credibility of top management. Score from measurements are compared with standard score 4.00 (Hague, 1985). Organization engagement of PT EFK employees considered as high with score 3.81, whilst job engagement also considered as high with score 3.95. Based on the research result, researcher proposes strategy and implementation plan to increase employee engagement level at PT EFK.

Keyword: Satisfaction, Engagement, Business Strategy, PT EFK