

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

STUDI KOMPARATIF *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA GENERASI X DAN GENERASI Y (GENERASI MILENIAL) DIVISI HC & GA PT. KAROSERI

I. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Tahun Lahir :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja di perusahaan ini:
6. Domisili :

II Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silakan beri tanda centang (✓) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda di bawah ini.

Keterangan :

STP: Sangat Tidak Puas	STS: Sangat Tidak Setuju
TP: Tidak Puas	TS: Tidak Setuju
N : Netral	N : Netral
P: Puas	S: Setuju
SP: Sangat Puas	SS: Sangat Setuju

III. Kuesioner Bagian I

	PERNYATAAN	ALTERNATIF PILIHAN				
		STP	TP	N	P	SP
	KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN					
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
4	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
	KEPUASAN TERHADAP IMBALAN					
5	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja					
6	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
7	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan					
8	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan					
	KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI ATASAN					
9	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah - masalah pekerjaan					
10	Atasan memberikan masukan - masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan					
11	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Atasan memberikan penghargaan/pujian terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
	KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA					
13	Bilamana dibutuhkan, rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

14	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
15	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi					
16	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
	KEPUASAN TERHADAP PROMOSI					
17	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
18	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di perusahaan ini sudah sesuai dengan aturan.					
19	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang memiliki potensi					
20	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara obyektif					
	<i>Employee Engagement</i>	STS	TS	N	S	SS
21	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya					
22	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja					
23	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja					
24	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama					
25	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya					
26	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan					
27	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti					
28	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya					
29	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya					
30	Saya bangga terhadap pekerjaan saya					
31	Bagi saya, pekerjaan saya menantang					
32	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja					
33	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain					
34	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens					
35	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu					
36	Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya					

37	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya					
----	--	--	--	--	--	--

IV. Kuesioner Bagian II

- Hal – hal apakah yang membuat Bapak/Ibu bertahan bekerja di perusahaan ini?

.....

.....

.....

.....

.....

- Hal – hal apakah yang membuat Bapak/Ibu merasa puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas?

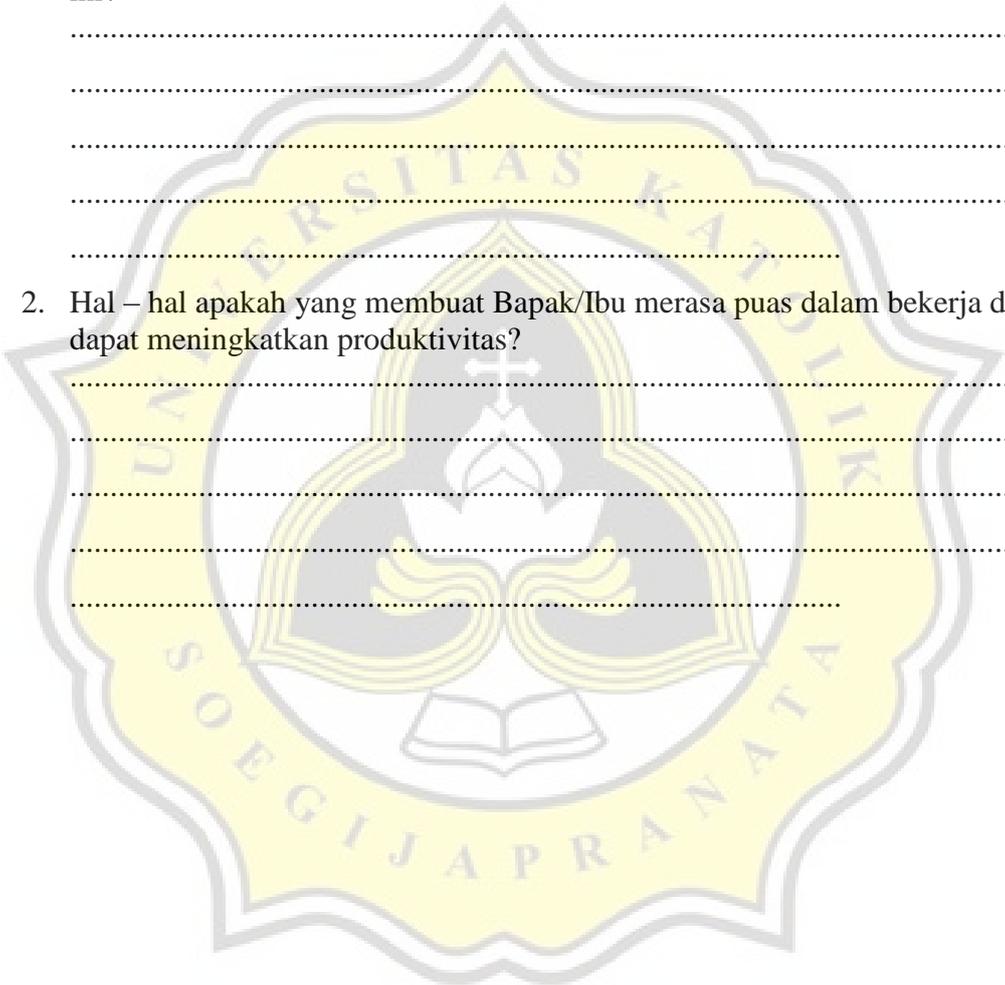
.....

.....

.....

.....

.....



Lampiran 2. Hasil Wawancara Penelitian

2.1 Hasil Wawancara Dengan Responden 1 Gen X Mengenai *Employee*

Engagement

Peneliti: Selamat Sore Bapak/Ibu, kali ini saya akan mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya tentang *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian saya kemarin tingkat *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan antara Generasi X dan Generasi Y memiliki kategori yang sama, yaitu dikategori tinggi menurut Saudara mengapa terjadi demikian?

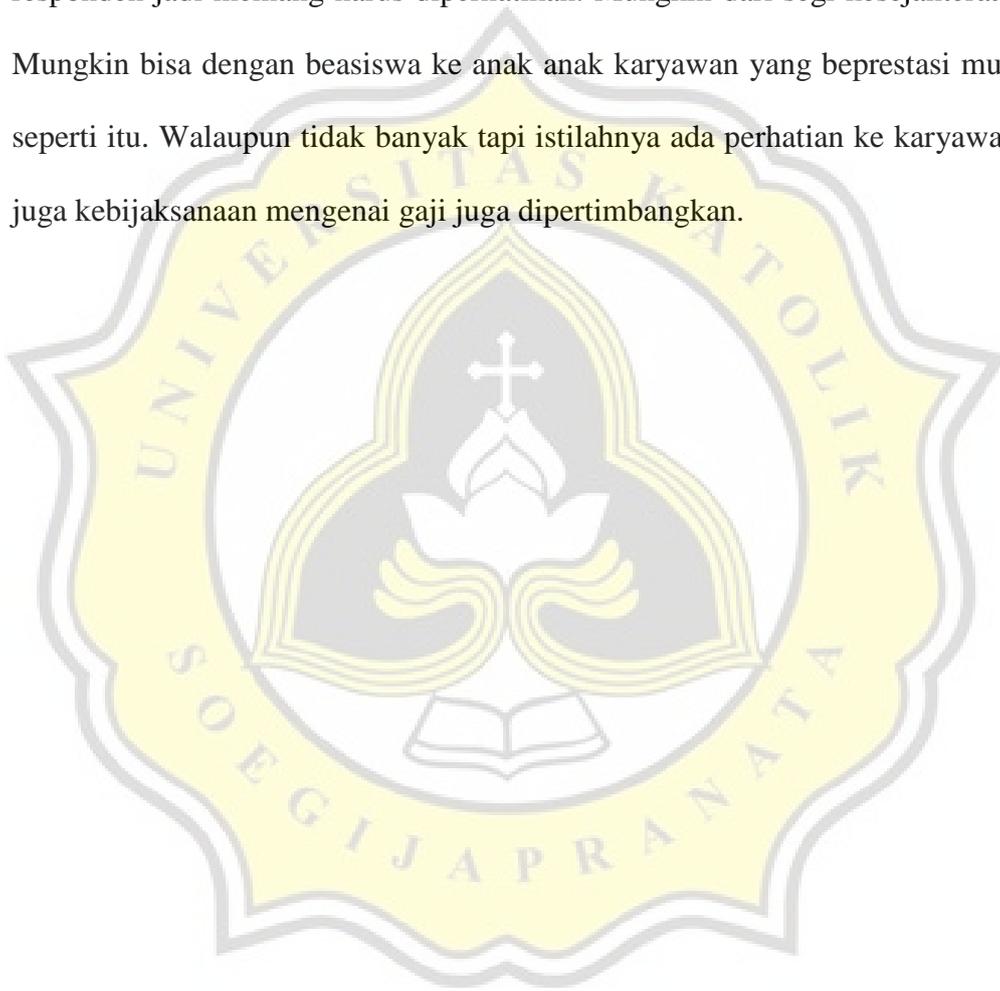
Responden 1: Kalau saya mewakili karyawan Generasi X memiliki tingkat *Employee Engagement* tinggi itu karena usia yang sekian kalau 1980 kan paling tidak sudah 40 tahun ya dia sudah bekerja lama disini. Ketika akan berpindah dari sini dengan posisi yang sama kan pasti tidak banyak perusahaan yang mau menerima dengan usia segitu. Jadi responden lebih bertahan disini karena yang pertama karena sudah nyaman dengan pekerjaan itu dan usia responden yang sudah 40 plus itu ya sudah mau kemana lagi. Mungkin untuk Generasi Y mungkin responden ini ya domisilinya dekat jadi responden tetap di sini saja.

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 1: Ya karena saya sudah nyaman dengan apa yang saya kerjakan tapi tidak menutup kemungkinan ketika saya di *challenge* untuk pekerjaan lainnya saya akan OK, tapi apa yang sudah saya kerjakan ini istilahnya sudah menyatu dengan saya dan saya suka. Saya senang dengan pekerjaan saya.

Peneliti: Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk mempertahankan tingkat *Employee Engagement*-nya?

Responden 1: Teteap ya kalau buat saya perusahaan tetap harus memperhatikan karyawannya. Karyawan ini kan istilahnya sudah menjadi *partner* kerja untuk responden jadi memang harus diperhatikan. Mungkin dari segi kesejahteraannya. Mungkin bisa dengan beasiswa ke anak anak karyawan yang beprestasi mungkin seperti itu. Walaupun tidak banyak tapi istilahnya ada perhatian ke karyawan dan juga kebijaksanaan mengenai gaji juga dipertimbangkan.



2.2 Hasil Wawancara Dengan Responden 2 Gen X Mengenai *Employee*

Engagement

Peneliti: Berdasarkan hasil penelitian ini tingkat keterikatan kerja antara Generasi X dan Generasi Y itu sama Pak. Menurut Bapak mengapa keterikatan kerja karyawan disini ini tinggi?

Responden 2: Menurut pandangan saya karena sebagian besar karyawan di perusahaan ini adalah berasal dari wilayah sekitar. Jadi mempunyai karakter dan kepribadian yang sama. Jadi hal apapun akan muncul angka yang sama, walaupun berbeda itu beda tipis 11 12. Coba kalau karyawan perusahaan didominasi mungkin 50% 50%, 50% dari daerah sini dan 50% dari luar wilayah misalnya. Itu kan berbeda karakter seperti kebiasaan dan lain sebagainya arahnya akan banyak muncul perbedaan yang mengharuskan manajemen itu harus memutus rantai biar tidak terjadi hal semacam itu.

Peneliti: Berarti karena sudah satu daerah mungkin sudah kenal dan jadi lebih rukun?

Responden 2: Mungkin itu unsur sebagian saja karena hidup rukunnya sudah ada, walaupun belum ketemu karena mungkin di wilayah sekitar kan sudah terjadi hidup rukun di wilayah masing- masing. Sudah merasa itu orang saya, itu sewilayah dengan saya jadi sama karakternya dan sebagainya.

Peneliti: Jadi selain karena sudah mengenal karkater, mungkin apa lagi?

Responden 2: Karena nama besar PT. Karoseri mungkin disini sudah terkenal sebagai perusahaan yang bonafit dan sebagainya maka merasa kalau sudah masuk di PT. Karoseri itu sudah sangat luar biasa.

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 2: Ya terkait masalah itu kembali ke masing – masing, kalau saya, karena sesuai dengan *skill* saya, saya merasa nyaman. Tapi kalau orang yang dijob tidak sesuai skillnya dengan yang dijalani saat ini dia akan merasa tidak nyaman karena tidak menguasai bidangnya, ilmu pengetahuannya, dia tidak aktif dan sebagainya otomatis tidak merasa nyaman tapi kalau sesuai dengan bidangnya dengan pengetahuannya sebelumnya dengan pengalamannya dia akan merasa nyaman dengan pekerjaan – pekerjaan tersebut.

Peneliti: Harus sesuai bidangnya ya pak, supaya jadi nyaman?

Responden 2: Ya. Yang kedua tergantung kebutuhan, kalau dia merasa nyaman karena skillnya sudah sesuai, dia memang lagi butuh karena diluar juga tidak memungkinkan dan sebagainya dia akan merasa lebih nyaman lagi. Satu sisi dia sudah menguasai pekerjaannya, yang kedua kebutuhannya tercukupi, dia akan lebih nyaman lagi.

Peneliti: Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk mempertahankan tingkat *Employee Engagemennya*?

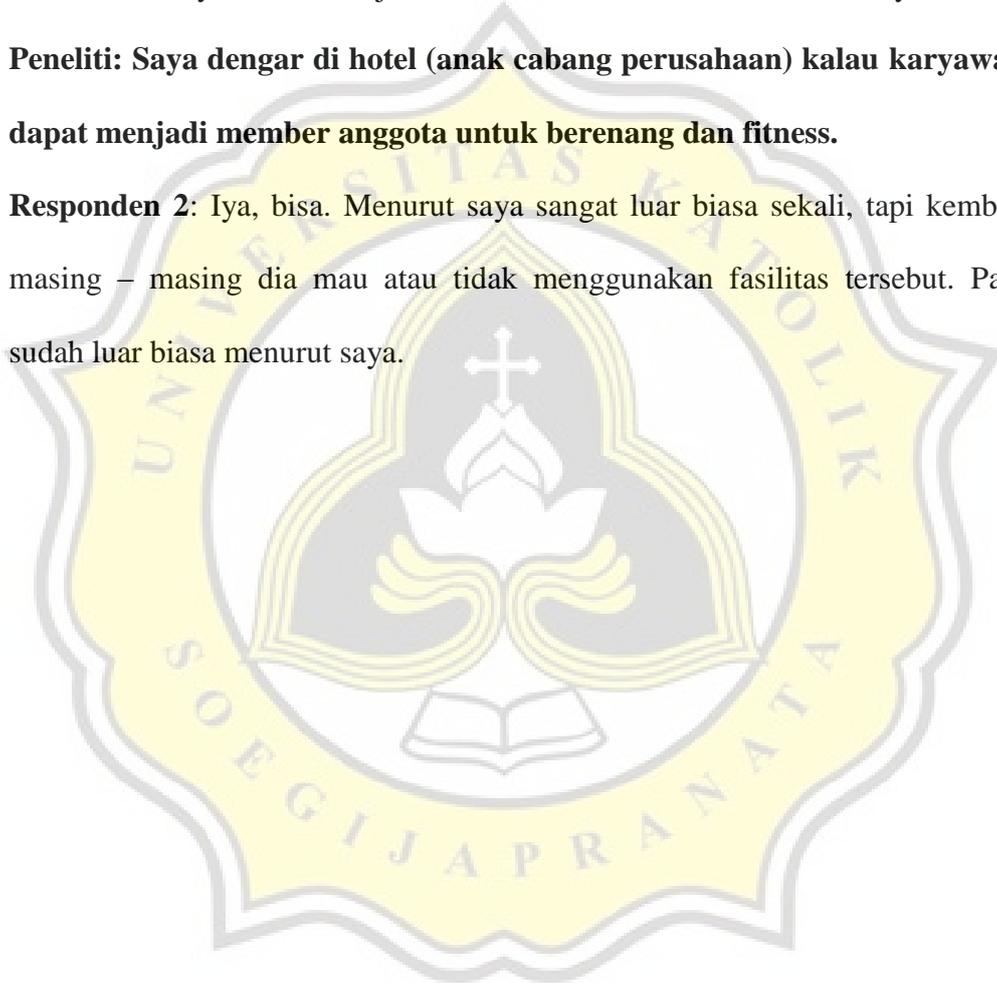
Responden 2: Kita harus mempertahankan kalau perlu meningkatkan apa yang sudah ada. Yang sebelumnya terkait masalah ini tinggi, terkait *employee engagemen* tinggi, nah itu harus kita tingkatkan. Kalau perlu ditambahkan yang lain biar lebih tinggi lagi dan sebagainya.

Peneliti: Jika terkait fasilitas bagaimana? Fasilitas olahraga dan fasilitas yang lain?

Responden 2: Terkait fasilitas olahraga saya pikir sudah luar biasa hampir beberapa cabang olahraga ada semua. Tenis lapangan, bola voli, futsal, badminton, bilyard, tenis meja ada semua. Dan itu untuk fasilitas karyawan.

Peneliti: Saya dengar di hotel (anak cabang perusahaan) kalau karyawan itu dapat menjadi member anggota untuk berenang dan fitness.

Responden 2: Iya, bisa. Menurut saya sangat luar biasa sekali, tapi kembali ke masing – masing dia mau atau tidak menggunakan fasilitas tersebut. Padahal sudah luar biasa menurut saya.



2.3 Hasil Wawancara Dengan Responden 3 Gen X Mengenai *Employee*

Engagement

Peneliti: *Employee Engagement* diantara Generasi X dan Generasi Y di perusahaan ini itu dikategori tinggi, menurut Bapak apa yang menyebabkan *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan ini sama – sama tinggi?

Responden 3 Gen. X: Kita orang udah tua, kerja dari awal (pada saat wawancara mengenai Kepuasan Kerja) sudah saya sampaikan, nyaman, gini aja udah cukup dan responden sepakat seperti itu ya sangat erat, bahkan saya bilang lebih dari saudara. Ketika satu orang diputus kontrak responden banyak yang “kok bisa to Pak, kenapa, wonge apik”.

Peneliti: Jadi menurut Bapak itu *engagementnya* tinggi itu karena ada hubungan, ikatan yang kuat antar karyawan?

Responden 3 Gen. X: ya, ikatan. Ada lagi?

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

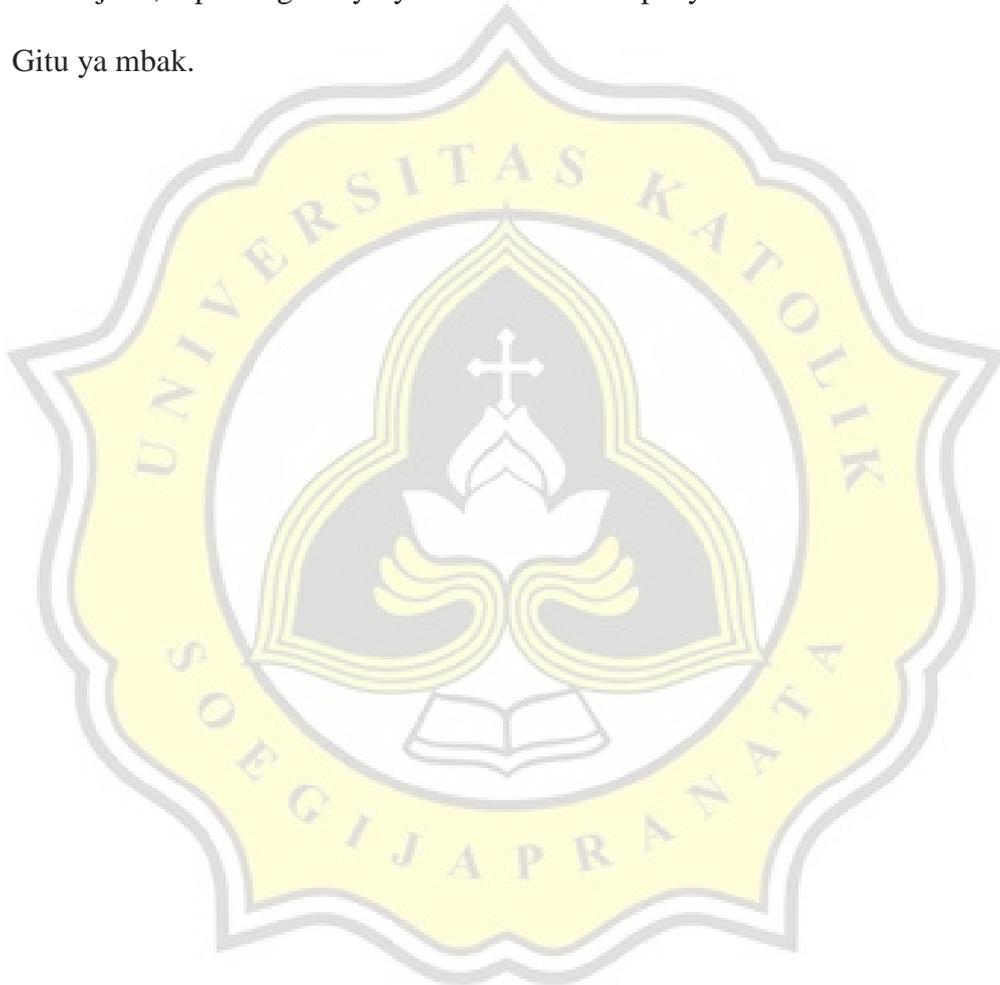
Responden 3 Gen. X: Oke, dari dulu pertanyaanya saya selalu bilang, saya selalu setia sama pekerjaan saya tapi saya belum bisa menjamin setia kepada perusahaan yang saya tempati. Setia dalam arti profesional disitu, pengembangan disitu bukan berarti saklek disitu tapi tetap menerima masukan masukan dari bagian atau departemen lain untuk kemajuan kamu. Tapi untuk setia terhadap perusahaan maaf untuk saat ini saya belum nemu arti kata setia kepada perusahaan itu tapi arti kata setia terhadap pekerjaan adalah itu tadi dari awal saya bilang bekerja adalah

ibadah bukan perusahaan adalah ibadah. Jadi saya tetap bekerja secara profesional di perusahaan yang mempercayai saya, ketika kita sudah tidak saling percaya ya gimana mau setia. Dasarnya kan *trust*. Pertama *interest* lalu *trust in relationship*. Kalau satu unsur ga terpenuhi ya gimana. Ini valuenya yang lebih dominan dari value yang lain; *trust*. Saya dipercaya begini ini kalau saya salah saya dikoreksi. Malah enak. Daripada coba coba lu bisa ga, kalau ga bisa out. Itu malah saya ga suka, saya mundur teratur. Gitu mbak.

Peneliti: Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk mempertahankan tingkat *Employee Engagement*nya?

Responden 3 Gen. X: Cara merawatnya itu dibikin kondisi, iklim yang produktif. Kita belum pernah nyoba produktif yang kompetitif. Maksudnya gini, temen – temen itu saya ajak kompetitif, tapi kompetitif yang menggairahkan dalam hal bukan persaingan yang panas. Ketika satu bagian saya kasih insentif dengan nilai tertentu saya yakin sebagai trigger, sebagai pemacu temen – temen, dia bisa kenapa aku nggak, dia bisa dapet itu, saya pengen dapet itu berarti minimal mengikuti cara dia. Itu demi pekerjaan yang dia pahami. Itu pasti terjaga dengan cara seperti itu. Bukan dengan dibikin kompetisi yang seolah – olah kalian bersaing. Ada bikin line A line B. Line A sama dengan line B tapi outputnya cepat yang mana, nah itu saya kurang setuju. Kenapa? Nanti subjektif. Kalau obyektif dari nilai – nilai awal. Untuk menjaga itu. Sama sesuatu hal yang telah dilakukan dipertahankan. Terkait sama covid 19 ini pun kelihatan kok. Hubungan antar karyawan semakin erat. Walaupun merasa senasib. Ketika kondisi sepi kita harus off. Senasib sepenanggungan itu semakin mempererat. Kadang kita merasa susah.

Sama sama susah menghadapi hal yang sama. Misalnya satu bulan dapat satu juta, karena kondisi seperti ini saya di-*off* kan setengah bulan saya cuma dapet lima ratus ribu. Ketika saya ngobrol dengan orang bagian itu kita jadi ketawa – ketawa aja, lha gimana emangnya mau nangis bareng kan enggak. Ketawa itu adalah solusi jiwa, tapi nangis saya yakin malah bikin penyakit. Sad itu awal dari sakit. Gitu ya mbak.



2.4 Hasil Wawancara Dengan Responden 1 Gen Y Mengenai *Employee*

Engagement

Peneliti: Selamat Sore Bapak/Ibu, kali ini saya akan mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya tentang *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian saya kemarin tingkat *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan antara Generasi X dan Generasi Y memiliki kategori yang sama, yaitu dikategori tinggi menurut Saudara mengapa terjadi demikian?

Responden 1: Mungkin baik X atau Y mungkin kalau Generasi X itu karena dia sudah di usia yang matang yang sudah memasuki usia yang, ada yang sudah menjelang pensiun jadi dia tidak mungkin pindah – pindah lagi jadi dia sudah masuk zona yang nyaman nyaman sekali jadi dia udah gamau pindah - pindah lagi.mau ga mau dia akan menjadi terikat dengan perusahaan. Kalau yang generasi saya (Generasi Y) mungkin sebagian besar banyak yang orang daerah dan mungkin budayanya rata - rata tidak terlalu banyak orang yang mau merantau atau keluar dari sini jadi memilih dekat dengan keluarganya dan bekerja disini.

Peneliti: Menurut Bapak/Ibu mengapa keterikatan karyawan Generasi Y disini tinggi? Apakah mungkin karena bisa lebih bebas berekspresi atau bagaimana?

Responden 1: Mungkin karena beban pekerjaan yang tidak terlalu berat bila dibandingkan dengan pekerjaan diperantauan, ketika dia bekerja di Jakarta dia mendapatkan *salary* besar tapi dia akan jauh dari keluarga, pekerjaan juga berat, belum lagi nanti harus mengontrak/kos harus mikir hidupnya juga. Kalau bekerja

disini dia sudah tenang bekerja dengan tenang, pulang juga sudah dengan keluarga jadi sudah tenang.

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 1: Kalau saya sih sudah berada di posisi yang tepat menurut saya karena sesuai dengan *passion* saya dan sesuai dengan *background* pendidikan saya, latar belakang pengalaman kerja saya jadi ya saya sudah merasa nyaman nyaman saja meskipun ya kadang kadang kalau melihat rekan rekan di perusahaan lain di luar sini ya maksudnya, kalau disini sih karena memang disini termasuk yang kategori terbaik jadi tidak ada pilihan lagi tapi kalau melihat di tempat lain di luar sini masih ada ketertarikan juga sih.

Peneliti: Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk mempertahankan tingkat *Employee Engagement*nya?

Responden 1: Ya sebaiknya seperti yang tadi juga, *owner* mungkin harus memperhatikan secara *salary* dan fasilitas yang harus diberikan, trus mungkin promosinya juga harus tidak hanya orang – orang tertentu yang diberi kesempatan jadi biar semua merasakan. Karena disini begitu sudah masuk, Anda termasuk orang lama untuk menemukan jalan ke promosi itu kalau tidak dari atasan atau dari *owner* Anda tidak akan bisa promosi jauh, ya selain harus menunjukkan hasil kerja yang maksimal juga, kalau bisa sih untuk mencapai untuk promosi supaya *salary* dan fasilitas bisa mengikuti.

2.5 Hasil Wawancara Dengan Responden 2 Gen Y Mengenai *Employee*

Engagement

Peneliti: Selamat Sore Bapak/Ibu, kali ini saya akan mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya tentang *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian saya kemarin tingkat *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan antara Generasi X dan Generasi Y memiliki kategori yang sama, yaitu dikategori tinggi menurut Saudara mengapa terjadi demikian?

Responden 2: Kalau saya mewakili Generasi Y, kenapa saya masih bisa bertahan ya di PT. Karoseri sini karena ya itu tadi seperti yang sudah saya sampaikan sebelumnya (pada saat wawancara Kepuasan Kerja) lebih cenderung ke faktor keluarga, lebih ke domisili, karena kalau disini ya itu tadi disini ya memang kalau saya lihat lebih baiklah daripada perusahaan – perusahaan lain. Jadi lebih ke itu faktor keluarga yang menyebabkan masih bertahan disini.

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 2: Karena mungkin saya sudah bekerja lama disini jadi saya bisa memahami *habbit*-nya yang ada di perusahaan ini jadi sudah terbiasa, sudah hapal *habbit*-nya seperti apa jadi ya sudah nyaman karena kulino.

Peneliti: Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk mempertahankan tingkat *Employee Engagemennya*?

Responden 2: Mungkin perusahaan lebih bisa mendengar apa yang, jadi jangan hanya menuntut saja atau satu arah tetap ada komunikasi dua arah dengan karyawan. Jadi apa yang menjadi strategi perusahaan itu memang benar benar bisa

diimplementasikan di lapangan jangan sampai dari manajemen minta seperti ini tapi kita sebagai bawahan kebingungan dalam melaksanakan kebijakannya. Hal itu juga lebih ditingkatkan lagi dengan kebijakan – kebijakan untuk kesejahteraan karyawannya.



2.6 Hasil Wawancara Dengan Responden 3 Gen Y Mengenai *Employee Engagement*

Peneliti: Selamat Sore Bapak/Ibu, kali ini saya akan mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya tentang *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian saya kemarin tingkat *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan antara Generasi X dan Generasi Y memiliki tingkat yang sama, yaitu dikategori tinggi menurut Anda mengapa terjadi demikian? Apa yang menyebabkan *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan ini pada kedua generasi ini tinggi?

Responden 3: Puas dengan apa yang diberikan perusahaan salah satunya mungkin ya. Sama ketika responden masuk ke tempat ini pertama kali apa yang responden butuhkan ada di tempat ini. Responden merasa *enjoy* dan bisa benar – benar menikmati pekerjaan responden. Aku mendapatkan apa yang aku inginkan disini aku menikmati banget dan perusahaan memang menggaransi bahwa aku akan selalu ada disini. Gitu.

Peneliti: Lalu kalau menurut Bapak sendiri bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 3: Karena saya dari awal dulu belajar Psikologi dan belajar tentang manusia dan saya senang dengan dunia HRD, ya saya menikmati banget apa yang saya lakukan sekarang dari mulai saya melakukan proses pengembangan kemudian proses merekrut orang memilih orang yang tepat, *the right man in the right place*, kemudian menetapkan orang – orang yang memang bermasalah yang

harus saya didik, yang harus olah, yang harus bina dan sebagainya. Sampai akhirnya saya harus melakukan proses PHK mungkin ketika memang orang – orang yang benar – benar sudah tidak bisa diajak kerja sama ternyata memang harus saya putuskan kontrak atau saya putus kerja sama di tempat ini. Ini adalah dibutuhkan pola- pola atau cara –cara yang unik menurut saya dan saya sangat menikmati itu. Jika ditanya memaknai maka saya sangat mencintai apa yang saya lakukan.. Makna yang lain dari perusahaan ini adalah perusahaan ini memberikan kepada saya kebebasan berekspresi untuk melakukan pola rekrutmen sampai dengan PHK yang harus dilakukan selama sesuai aturan.

Peneliti: Jadi itu yang menarik Bapak untuk Bapak mencintai pekerjaan ini?

Responden 3: Ya.

Peneliti: Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk mempertahankan tingkat *Employee Engagement* karena tingkat *Employee Engagement* di perusahaan ini masuk dalam kategori tinggi?

Responden 3: Mempertahankan kondisi yang ada sekarang, bahkan meningkatkan semua yang terkait dengan potensi –potensi yang ada di perusahaan untuk mendukung kebebasan terbatas dari karyawan yang ada khususnya responden yang masuk kategori *talent*. Tidak melulu semua, hanya orang – orang yang betul – betul punya *talent* yang sudah dianggap *talent* oleh perusahaan, nah itu yang harusnya budaya ini dikembangkan terus.

Peneliti: Berarti perusahaan wajib me-retain atau memelihara *talent management* ya Pak?

Responden 3: Betul mbak.

2.7 Hasil Wawancara Dengan Responden 1 Gen X Mengenai Kepuasan

Kerja

Peneliti: Selamat Pagi Bapak/Ibu, kali ini saya akan mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya tentang Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian saya kemarin tingkat Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y memiliki kategori yang sama, yaitu dikategori sedang menurut Saudara mengapa terjadi demikian?

Responden 1 Gen. X: Oke, Terima kasih, Mbak. Menurut saya mengapa itu ada di kriteria sedang, karena kalau disini dia plusnya adalah untuk PT. Karoseri ini banyak yang sudah menjadi karyawan tetap. Pengangkatan untuk menjadi karyawan tetap itu kansnya lumayan tinggi daripada perusahaan – perusahaan lain. Responden biasanya adalah menerapkan sistem kontrak, jadi tidak semuanya bisa diangkat menjadi tetap sedangkan di PT. Karoseri ini kans untuk menjadi karyawan tetap itu besar, kalau menurut saya sih seperti itu.

Peneliti: Berarti dibandingkan dengan perusahaan lain disekitar sini?

Responden 1 gen. X: Iya disini karena kalau di kota lain kami nggak ngerti. Saya disini jadi saya membandingkan dengan yang ada disini saja.

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 1 gen. X: Kalau mengenai pekerjaan saya melakukan yang terbaik dan Insyaallah saya puas dengan pekerjaan apa yang diberikan kepada saya. Itu sih mbak.

Peneliti: Kalau mengenai gaji Bu, bagaimana pendapat tentang kepuasan terhadap gaji?

Responden 1 Gen. X: Kalau tentang gaji, kalau di PT. Karoseri ini sudah cukup adil karena ketika responden pertama masuk sudah ada negosiasi gaji terlebih dahulu. Ketika OK kita akan masuk, ketika tidak ya kita akan nego lagi. Kita akan cari sampai sepakatnya seperti apa.

Peneliti : Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja?

Responden 1 Gen. X: Kalau kedepan tentang gaji sih. Kalau saya adalah pertama penyesuaian dulu mbak, dengan pendidikan dan pekerjaannya. Gitu aja sih.

Peneliti: Biar lebih adil ya, Bu?

Responden 1 Gen. X: Heem dan masa kerja. Karena mungkin bisa terjadi dengan orang yang sudah bekerja dengan masa kerja lebih banyak itu mungkin ada yang gajinya masih di bawah temen – temen yang baru. Itu bisa terjadi seperti itu karena ada negosiasi gaji tadi di awal. Mungkin responden adalah temen – temen yang dulu – dulu masuk kemudian UMK kemudian naiknya hanya sebatas UMK saja. Ketika UMK naik ya naik ketika tidak ya tidak hanya mengikuti UMK saja.

Peneliti: Berarti (diharapkan) mungkin ada insentif tambahan lain ya Bu.

Responden 1 Gen. X: Betul. Sebaiknya itu ditambahkan (masa kerja, absensi).

Peneliti: Kalau tentang sikap atasan Bu, apakah Ibu sudah puas dengan sikap atasan Ibu? Apakah sudah memberikan arahan yang baik atau bagaimana?

Responden 1 Gen. X: Oke kalau terkait sikap atasan setiap manusia itu pasti berbeda – beda, karakternya berbeda – beda. Konflik ketika kita ada di tempat kerja itu ada tapi *so far* tidak menjadi masalah yang berarti selama kita nggak baperan dan kita lihat itu apa namanya menuju untuk ke kebaikan perusahaan saya rasa tidak masalah. Saya disini sudah cukup puas dengan sikap atasan pada saya. Tidak terlalu menekan saya dan juga tidak terlalu melonggar terhadap saya.

Peneliti: Kalau harapan tentang atasan, apakah mungkin lebih ekspresif dalam komunikasi atau bagaimana Bu?

Responden 1 Gen. X: Oke kalau harapan kedepannya saya kepengennya atasan saya itu tahu paham masing – masing pekerjaan anak buahnya itu apa dan bisa ngemong. Harus bisa ngemong ke anak buah. Walaupun kita nanti dikasih pekerjaan banyak tapi dia bisa ngemong ke kita, kita pasti akan tidak merasakan bahwa pekerjaan itu berat. Lebih mungkin ke komunikasi anak buah lebih intens kemudian mungkin pengarahan ke masing – masing karyawan. Kosnseling, *coaching* nah itu mungkin harus ditingkatkan.

Peneliti: Kalau tentang rekan kerja Bu?

Responden 1 Gen. X: Terus terang kalau di departemen saya, saya cukup puas dengan teman – teman yang ada di departemen saya ya. Responden untuk bekerja secara tim oke. *Hangout* keluar pun oke. Untuk secara pekerjaan kita bisa saling *cover*, mau tidak mau kita harus seperti itu kalau disini dan responden pun paham itu dan tidak banyak iri – irian ‘ini kan gaweanmu pekerjaanmu’, nah tidak seperti itu. Kalau untuk di departemen lain karena saya tidak begitu banyak berhubungan

dengan responden ya paling hanya sebatas pekerjaan saja dan responden pun mungkin hanya komunikasi saja yang perlu diperbaiki.

Peneiliti: Kalau tentang karir Bu, apakah menurut Ibu itu sudah puas? Atau bagaimana Bu? Atau adakah pelatihan?

Responden 1 Gen. X: Kalau pelatihan *intern* kita memang punya, untuk level – level tertentu itu ada. Tapi untuk pengembangan diri atau *development* masing – masing karyawan yang di luar, training di luar itu tidak semuanya mendapatkan. Disini istilahnya hanya bagian – bagian yang tertentu yang mungkin tidak bisa mendapatkan dari dalam nah itu dia akan ada pelatihan dari luar dan kebetulan saya pun sering dikirim untuk mengikuti *training* atau seminar di luar perusahaan. Kalau untuk pelatihan sih saya tidak masalah, saya cukup puas dengan apa yang sudah diberikan perusahaan.

Peneliti: Apa yang harapan Ibu ke depan untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan?

Responden 1 Gen. X: Kalau pekerjaan itu tidak jauh – jauh dari gaji. Saya mungkin cuma minta kebijaksanaan dari perusahaan saja. Misal apa saja yang harus diberikan kepada karyawan dipenuhi. Mungkin kalau BPJS bisa dinaikkan kelasnya, kemudian apa lagi ya. Paling itu sih mbak, untuk komponen – komponen dalam gaji itu mungkin bisa ditinjau ulang. Kalau masalah gaji ya, kalau masalah *salary* sih seperti itu. Kalau yang lainnya apa ya? Apa mbak kira – kira?

Peneliti: berarti menurut Ibu, selain itu gaji sudah merasa cukup puas ya?

Responden 1 Gen. X: sudah. Sudah cukup puas.

Peneliti: berarti ke depannya Ibu berharap supaya kedepannya perusahaan bisa lebih adil dan lebih mensejahterakan karyawannya. Terima kasih Bu atas waktunya.

Responden 1 Gen. X: Ya sama – sama.



2.8 Hasil Wawancara Dengan Responden 2 Gen X Mengenai Kepuasan Kerja

Peneliti: Selamat Sore Bapak/Ibu, sebelumnya terima kasih atas waktunya sudah berkenan saya wawancara. Saya disini mau mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya dimana saya meneliti tentang Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y. Sebagaimana kita tahu Generasi X itu Generasi Yang lahir antara tahun 1965 – 1980 dan Generasi Y itu lahir tahun antara tahun 1981 – 2000. Berdasarkan hasil penelitian saya itu ditemukan Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y sama - sama sedang, menurut Bapak apa yang menyebabkan kepuasan kerja kedua generasi ini sedang – sedang saja Pak?

Responden 2 Gen X: Oke terima kasih. Menurut pandangan saya terkait masalah kepuasan kerja karyawan, itu masing – masing karyawan itu sudah mempunyai rasa nyaman. Dalam arti sudah berada di zona aman. Karena mungkin dekat dengan rumahnya, karena ada antar jemputnya atau mungkin ada fasilitas lain untuk sehari – hari yang mendukung dia yang dia merasa itu sudah sesuai dengan harapan dia. Ketika dia merasa nyaman artinya kan dia apa namanya, ada di zona nyaman.

Peneliti: jadi zona nyaman itu ada di Generasi Yang muda maupun Generasi Yang lebih tua?

Responden 2 Gen X: ya kenapa yang muda pun juga merasa mempunyai zona aman, karena dia juga parameternya yang lebih senior. Karena seniornya saja

nyampe bekerja di PT. Karoseri nyampe 10 tahun 20 tahun aja ga ada masalah dia *enjoy – enjoy* aja, *fine – fine* aja. Maka yang muda juga akan mengikuti jejak yang lama yang tua yang seniornya.

Peneliti: Kalau terkait kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini Pak, bagaimana pendapatnya Bapak?

Responden 2 Gen X = Untuk semuanya atau masing – masing?

Peneliti: Khusus pendapatnya Bapak sendiri. Pekerjaan Bapak sebagai penanggungjawab keamanan itu apakah Bapak sudah puas atau bagaimana?

Responden 2 Gen X = Ya kalau ditanya puas belum puas, itu relatif ya. Relatifnya itu mungkin kalau saya sebagai Kepala *Security* mengingat juga sudah usia terus di luarpun juga penerimaan Kepala *Security* kan juga ada standart umurnya dan sebagainya. Bukan berarti saya sudah puas tapi ya itu mengingat standart yang harus saya penuhi bilamana saya ndak puas terus mencari di luar itu kan terbatas sekali. Saya akhirnya merasa nyaman. Itu menurut pandangan saya.

Peneliti: Lalu kalau terkait dengan gaji Pak, apakah pandangan Bapak terhadap gaji itu bagaimana?

Responden 2 Gen X: Di wilayah sini yang seperti ini kan saya kira sudah cukup. Memang saya harus istilahnya merasa seperti itu mbak.

Peneliti: Berarti sudah cukup, gaji yang diterima itu sudah cukup membuat puas daerah sini ya Pak?

Responden 2 Gen X: Soalnya peluang gaji yang saat ini bila kita nyari di sekitaran sini itu kemungkinan kecil karena PT. Karoseri kan perusahaan yang istilahnya grup ya, punya grup di mana – mana ya jadi bisa dikatakan perusahaan

besar. Tapi kalau yang disini selain PT. Karoseri kan perusahaannya hanya satu perusahaan kan dia mempunya hanya segitu – gitu aja. Saya berpikinya seperti itu. Soalnya kan di atasnya PT. Karoseri disini kan kayak gak ada gitu. Mungkin ada perbankan tapi kan sistemnya nasional kan sudah berbeda saya yang kurang begitu nyaman dirasa. Gitu aja mbak.

Peneliti: Kalau kepuasan terhadap sikap atasan Pak bagaimana menurut Bapak sendiri? Bapak sudah menerima ucapan terima kasih atau pujian ketika melakukan sesuatu?

Responden 2 Gen X = Kalau ucapan pujian itu saya kira di era – era seperti ini kan sudah terbiasa. Namanya kata – kata terima kasih sudah biasa, apapun itu kan sudah biasa; “Makasih Pak”, “Sip, mantap”. Itu kan sebagai pujian atas suatu hal.

Peneliti: Tapi menurut Bapak pujian seperti itu menambah kepuasan Bapak atau ya itu sekedar biasa saja?

Responden 2 Gen X = Kalau menurut saya sih hal –hal semacam itu sih penting diucapkan. Untuk motivasi diri, oh berarti saya apa yang saya laksanakan itu ada maknanya, karena dia mengatakan “Mantap”, mengatakan “terima kasih”, jadi sudah melebihi-harapkan apa yang dia harapkan. Mungkin gitu mbak.

Peneliti: Lalu kalau tentang rekan kerja cara Bapak untuk membuat itu guyup itu apa Pak?

Responden 2 Gen X = Kita sering memberikan arahan, kalau ada kesalahan kita harus memberikan teguran, efek jera baik lisan maupun tertulis. Kan gitu mbak, iya. Baik secara tim atau secara perorangan. Kalau yang sifatnya mungkin, apa namanya, pribadi ya kita *person to person*. Biar rahasianya tidak diketahui yang

lain, dia merasa ada jalan keluar. Sehingga dia akan merasa bebannya berkurang. Akhirnya kan dia tidak terganggu pekerjaannya.

Peneliti: Lalu terkait dengan jenjang karir Pak atau promosi gimana menurut Bapak tentang hal ini? Apakah Bapak sudah merasa puas?

Responden 2 Gen X = Puas tidaknya itu tergantung sampai mana jenjang karir itu ada di perusahaan ini. Kalau di *security* kan cuma sampai Kepala *Security* bawahnya ada Komandan Regu kemudian ada Wakil Komandan Regu. Jadi kita kalau ada yang Wadannya (Wakil Komandan) *resign* kita ngambil yang dari anggota. Kita promosikan menjadi Wakil Komandan Regu.

Peneliti: Berarti *intern* dulu?

Responden 2 Gen X = Ya, *intern* dulu, kita adakan evaluasi dulu siapa yang pantas dan sesuai untuk menduduki jabatan sebagai Wakil Komandan Regu siapa. Gitu mbak.

Peneliti: Terakhir Pak, bagaimana harapan Bapak untuk perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawannya Pak?

Responden 2 Gen X = Ya saya kira untuk harapan itu kan perusahaan harus mengikuti aturan yang ada di (Dinas) Ketenagakerjaan. Jadi saya kira perusahaan ini sudah melakukan hal itu. Cuma mungkin ada hal – hal lain harus ditingkatkan lagi. Harus ada beda antara masa kerja yang lama dengan yang baru atau apalah harus ada perbedaan.

Peneliti: Jadi terkait dengan *reward*-nya?

Responden 2 Gen X = Ya. Mungkin harus ada *reward* yang sifatnya mungkin lebih rutin dan bertahap.

Peneliti: Jadi harus lebih adil ya?

Responden 2 Gen X = Ya. Mungkin yang 5 tahun masa kerja dia 100% presensi kehadirannya mungkin dia diberi *reward* terkait masalah itu. Untuk tahun – tahun kedepannya. Jadi dia juga ada motivasi dan semangat dan merasa ada harapan untuk kedepannya. Berarti nanti kalau saya tujuh tahun kemudian atau sepuluh tahun kemudian saya presensinya 100% berarti saya dapat ini lagi atau dapat apa dan sebagainya. Nah itu kan perlu diakomodir Mbak.

Peneliti: Berarti hal – hal demikian bisa meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan?

Responden 2 Gen X = Pasti. Pastinya itu Mbak. Di samping gaji dan mungkin kesejahteraan itu perlu diakomodir oleh Perusahaan. Gitu mbak.

Peneliti: Terima kasih Bapak atas waktunya.

Responden 2 Gen X = Oke sama – sama mbak.

2.9 Hasil Wawancara Dengan Responden 3 Gen X Mengenai Kepuasan

Kerja

Peneliti: Selamat Sore Bapak/Ibu, kali ini saya akan mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya tentang Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian saya kemarin tingkat Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y memiliki kategori yang sama, yaitu dikategori sedang menurut Saudara mengapa terjadi demikian?

Responden 3 Gen. X: Kalau mbak bicara mengenai kepuasan kerja dikelompokkan dengan usia dimana tahun lahir Generasi X sekitar 1965 sampai 1980, Gen Y di atas 1980 sampai 2000an sekarang tahun 2020 usia usia yang dimana sudah *overproductive* kecuali di gen Y akhir – akhir usianya sekitar 20 tahunan diatas 20 tahun. Kita lihat dari *culture* di mana budaya doktrin setiap keluarga khususnya di Jawa punya *habbit* kebiasaan yang “**nerimo ing pandum**”, cepat puas dalam mendapatkan hasil, cepat puas dalam mengeluarkan usaha dan tidak, boleh dikatakan tidak, atau jarang komplain **nerimo** kalau bahasa Jawanya. Filosofinya lebih dalam dari menerima. Nerimo itu lebih ke *morality*. Responden kebanyakan cukup puas yang sedang – sedang saja tidak punya ekspektasi lebih karena kan ini rejeki saya, ketika sudah menjadi rutinitas. Karyawan – karyawan kami ini kebanyakan yang mbak lakukan kuesioner ini, saya yakin usia kerjanya diatas 5 tahun di mana sudah terbiasa dengan hasil atas apa yang responden lakukan di setiap bulan. Jadi ya mau berharap apa paling yang kita harapkan disini ketika perusahaan mendapatkan untung, ada bonus, ketika THR itu sudah rutin ya

tapi untuk pergi dari sini kembali lagi ke *habbit*: “**mangan ra mangan, ngumpul**”. Itu masih menjadi *habbit* kami Generasi X terutama, kalau Generasi Y sedikit – sedikit pudar tapi responden masih ikuti. Apalagi generasi *baby boomer* yang sudah banyak almarhum itu yang paling paling dalam dunia kerja itu yang lebih banyak (menganut filosofi itu). Kita terbiasa tidak melakukan ekspektasi lebih intinya kembali lagi “**Ndak Gelo**”. Ketika gelo saya yakin terjadi demotivasi, output kami sebagai karyawan pasti menurun atau kurang maksimal.

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 3 gen. X: Untuk pribadi ya pekerjaan saya disini, saya hanya jadi HRD, ya tidak jauh jauh dari Generasi X transisi ke Y, jadi Generasi X yang “banci” ga *pure*. Saya puas dengan ini. Tujuan hidup saya itu, dulu, sukses itu segalanya jadi tolak ukurnya adalah keberhasilan terhadap hasil menangnya kompetisi ketika saya di-*interview*, ketika saya bekerja satu tim saya kelihatan menonjol karena prestasi itu saya anggap sukses atau parameternya ketika temen - temen lain dengan bonus terhadap produktivitas saya merasa paling tinggi saya merasa itu adalah sukses. Tapi lama kelamaan, jenuh. Titik baliknya dikata jenuh. Pada waktu itu saya berumah tangga saya banyak ngobrol sama orang - orang sepuh, banyak ngobrol sama orang – orang yang lebih *wise* yang lebih bijak ternyata tujuan hidup saya salah. Salah bagi saya ya ini: ‘Kamu ngapain cari kesuksesan?’, ketika sudah diplot dan disuruh ikhitar berusaha di bidangnya. Coba ubah sudut pandang, makanya kenapa kecenderungan di pertanyaan pertama itu sedang (tingkat kepuasan kerja sedang). Yang saya kejar sekarang saya sudah mulai, bukannya saya demotivasi, tidak. Tapi justru ini lebih termotivasi atas

tujuan yang lebih lagi dari sekedar dunia. Kalau disaya namanya, bisa ga sih kita berubah menjadi, setiap agama pasti mengajarkan berakhir dengan baik atau bahasa Arabnya itu *Husnul Khotimah* itu mempunyai akhir yang baik, akhir yang indah. Jadi ketika saya mati, semua orang pasti mati kan. Ketika kita mati ada rasa ingin menjadi seorang manusia yang hidupnya berakhir dengan baik, bermakna, pasti setiap agama menjamin surga. Betul tidak? Itu saya lagi transisi kesana dengan bertanggung jawab dengan pekerjaan. Karena pekerjaan itu adalah ibadah, amanah dan harus dilakukan dengan benar dan jujur tidak terkesan menggebu-gebu terlalu obsesi tidak. Tapi dengan lurus, aman, tidak merugikan orang lain kalau dibidang saya, saya bisa *service* sebanyak – banyaknya karyawan itu puas. Parameternya adalah di kepuasan.

Peneliti: Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja?

Responden 3 Gen. X: Ini hubungannya sama apa sih, sama *skill up training*. Ketika orang terbiasa berbicara di depan forum, terbiasa open mind. Tidak melakukan rutinitas dempul dempul saja itu kan terkungkung lama – lama. Maksudnya di *skill up*, yuk *open mind*. di ajak kemana mikir. Fungsi kamu dempul tu apa? Belum tentu lho karyawan sini pintar dempul tapi fungsi dempul apa dia belum tentu tahu kok, manfaatnya buat departemen tu apa. Kalau gak ada dia tu apa, kalau ada dia gimana. Kita belum pernah ngasih *training value of human*. Manfaatnya seorang mas Agus disini tu apa kan beda manfaatnya sama seorang Rury. Value, jadi *job desc*-mu itu ada *value-value*-nya yang humanis. Saya dulu suka bahas bahas gitu jadi responden merasa dihargai. Ketika orang merasa

dihargai saya yakin secara otomatis responden mau punya kemauan belajar banyak *courius interest*-nya tinggi bukan dari *salary* tapi diperhatikan *leader*. Kayak mbak, mbak dateng, “eh gimana kabarnya baik nggak?”, beda sama ketika dateng mbak Priska cuekin kan beda. Aku koq dicuekin ya. *Feel*-nya kan dapet dulu ketika kita nggak ada *congrats*-nya itu ucapan selamat datangnya dan ini belum ada standardnya. Mengangkat telepon juga belum ada standardnya.

Peneliti: Berarti menurut Bapak untuk harapan ke depan itu untuk menambah nilai atau *value of human*-nya?

Responden 3 Gen. X: Ya, karena lebih menghargai terus kita bisa mengapresiasi. Jangan pasif. Apresiasi lagi, koreksi lagi. Apresiasi belum tentu bagus lhoh. Misalnya saya bekerja ga beres, ya apresiasilah dengan koreksilah saya yang bener gini yok kita perbaiki. Gitu.

Peneliti: Walaupun memang belum tepat tapi ada apresiasinya?

Key Person 3 Gen. X: Iya ada apresiasinya karena kita merasa dihargai dan dirasa humanis kalau apa hasil kerja kita dikoreksi/ dikomentari. Kayak mbak bagus - bagus aja, mana nilainya. Ketika mbak ngerjain soal nih, coba bayangin jaman SMP ngerjain soal pelajaran kosong dikerjain gak? Gak dikerjain kan? Tapi ketika ada guru menunggu hasilnya para murid pasti dikerjain, nek perlu ngepek, ngepek kan ngono, untuk tampil berprestasi. Gitu ya mbak.

2.10 Hasil Wawancara Dengan Responden 1 Gen Y Mengenai Kepuasan

Kerja

Peneliti: Selamat siang Bu, kali ini saya akan menyita waktu Ibu sebentar untuk beberapa pertanyaan saya terkait dengan hasil penelitian saya yang kemarin tentang Kepuasan Kerja, dari penelitian saya itu dihasilkan bahwa Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y sama –sama berkategori sedang menurut Saudara mengapa terjadi demikian?

Responden 1 Gen Y : Sama – sama sedang ya hasilnya ya?

Peneliti: Iya.

Responden 1 Gen Y: Ya mungkin karena kita baik Generasi X maupun Generasi Y merasakan hal yang sama jadi dari banyak segi, misal dari gaji gitu atau target pekerjaan baik yang usianya masuk di Generasi X dan Y itu sama, makanya hasilnya itu sama – sama sedang.

Peneliti: Bagaimana Bapak/Ibu memaknai pekerjaan di tempat sekarang?

Responden 1 Gen Y: Kalau saya sih merasa puas dengan pekerjaan, Cuma ya saya tetap ingin lebih berkembang ke depannya baik dari pekerjaan maupun dari fasilitas – fasilitas yang harus mengikuti.

Peneliti: berarti pekerjaan yang saat ini dijalani sudah sesuai bidang atau bagaimana?

Responden 1 Gen Y: Sudah, sudah sesuai bidangnya.

Peneliti: Kalau mengenai gaji Bu, bagaimana pendapat tentang kepuasan terhadap gaji?

Responden 1 Gen Y: Kalau disini sih masalah gaji sepengetahuan saya sih sudah cukup adil ya. Jadi siapa yang pekerjaannya apa sudah sesuai dengan porsinya. Hanya saja kalau dari pandangan teman – teman yang sudah lebih dulu masuk disini daripada yang baru, mungkin disitu memang kurang adil karena kenaikan yang terjadi itu tidak setiap tahun atau tidak mengikuti sesuai dengan tugas yang diberikan. Jadi misalnya tugasnya diberi tambahan tapi *salary* nya tidak ditambah, biasanya seperti ini yang menjadi permasalahan disini.

Peneliti : Apa harapan Bapak/Ibu bagi perusahaan untuk ke depan? Apakah harus lebih memperhatikan kesejahteraan atau harus dibikin sistem *reward* yang lebih adil?

Responden 1 Gen Y: Ya, harusnya dilihat lagi mulai di *grade* dia sesuai dengan kalau sekarang kan pemerintah menjalankan struktur dan skala upah. Jadi misalnya dia orang baru tapi dia lulusan apa *background* pengalamannya apa mungkin gaji saya bisa sama dengan orang lama yang disini tapi *backgroundnya* juga beda. Mungkin karena bedanya jauh jadi gajinya sama. Tapi ya harapannya sih tetep ada peningkatan – peningkatan baik yang baru maupun yang lama tetap ada peningkatan gitu.

Peneliti: kalau tentang atasan Bu? Sikap atasan apakah sudah baik untuk mensupervisi atau memberikan komunikasi yang baik?

Responden 1 Gen Y: Kalau atasan saya secara langsung beberapa *grade* di atas saya sih melakukan supervisinya sudah cukup baik menurut saya. Jadi ada kontrol pekerjaan yang harus dikerjakan, terus pekerjaan sampai mana selalu ditanya seperti itu. Tapi mungkin kadang – kadang justru *grade* posisi sangat

tinggi yang kadang – kadang menanyakan pekerjaan tidak pada tempatnya. Maksudnya, ketika dia meminta sesuatu A belum selesai dikerjakan dia sudah ngejar yang B. Kadang tidak melihat kondisi, tapi kalau beberapa atasan saya langsung sih udah memperhatikan anak buahnya sesuai dengan porsinya.

Peneliti: Apa yang harapan Ibu untuk atasan ke depannya bagaimana?

Responden 1 Gen Y: Semoga atasan kita secara langsung tetap bersikap sama jadi siapapun misalnya harus ganti pun juga sikapnya juga harus sama masih bisa membimbing kita masih bisa supervisi kita masih mengontrol kita dengan pekerjaan – pekerjaan yang ada berikut – berikutnya.

Peneliti: Kalau untuk rekan kerja Bu bagaimana?

Responden 1 Gen Y: Kalau rekan kerja terutama yang satu departemen sih ndak masalah dan memang sih kadang – kadang ada yang beberapa orang yang kayaknya ga klop masalah pekerjaan tapi biasanya ya udah hari itu aja besok udah ya sehari dua hari biasa lah tapi habis itu kembali. Begitu juga kalau di luar departemen sih kadang – kadang memang agak lama tapi biasa sih.

Peneliti: Tapi kalau satu departemen menurut Ibu apakah sudah cukup puas?

Responden 1 Gen Y : Sudah. Sudah cukup puas kalau yang satu departemen. Ketika temen ga masuk atau saya yang ga masuk pekerjaan bisa di *handle* teman. Kalau kita sih tidak takut kalau pekerjaan kita bisa dikerjakan temen karena prinsipnya bukan nanti pekerjaannya akan diambil teman tapi justru kita namanya *teamwork* itu saling membantu. Ketika satu gak masuk bisa dikerjakan oleh yang

lain itu akan lebih baik daripada kalau nanti nunggu – nunggu kita habis masuk baru kita kerjakan itu menurut saya malah menunda.

Peneliti: Jadi disini itu rekan kerjanya saling membantu ya Bu?

Responden 1 Gen Y: Heem, kalau yang satu departemen sih gitu sih.

Peneliti: Jjadi itu yang membuat Ibu betah disini?

Responden 1 Gen Y: Ya, salah satunya sih itu.

Peneliti: Kalau tentang promosi atau pengembangan karir, apakah sudah ada pelatihan – pelatihan?

Responden 1 Gen Y: Kalau promosi dan pengembangan karir karena di departemen yang saya pegang memang memegang pekerjaan itu jadi kalau disini memang sudah ada sistem untuk promosi dan pengembangan karir yang terstruktur. Memang ada beberapa kali yang jalan pintas tapi kalau itu kebijakan *owner*. Itu udah beda ya. tapi kalau sistem yang berjalan disini baik secara pelatihannya atau jenjang *grade* nya sudah jelas harus melalui beberapa tahap atau tes – tes yang terstandard termasuk untuk diri saya sendiri juga walaupun mau mencapai yang lebih tinggi pasti harus menunjukkan kinerja yang lebih daripada yang sebelumnya.

Peneliti: Berarti harus *perform* ya Bu?

Responden 1 Gen Y: Heem.

Peneliti: Yang terakhir Bu, bagaimana harapan Ibu untuk perusahaan agar dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja?

Responden 1 Gen Y: Ya itu tadi ya, kayaknya saya udah sempet ngomong. Paling ga nanti dari segi apa namanya, mungkin ketika ada pekerjaan bertambah

ya berarti nanti *salary* nya juga mengikuti, fasilitasnya juga mengikuti. Dari itu aja sih yang diperhatikan.

Peneliti: Berarti harapannya adalah supaya gaji bisa lebih adil ya Bu?

Responden 1 Gen Y: Heem.

Peneliti: Kalau harapan tentang atasan atau *owner* atau yang lain – lain Bu?

Responden 1 Gen Y: Ya kalau *owner* sih ya supaya lebih, gimana ya, maksudnya tidak terlalu *strict* kenceng banget karena kita yang di bawah pasti kan akan memenuhi permintaannya *owner*. Kalau atasan secara langsung, ya semoga masih tetap seperti yang lama, seperti yang dulu untuk tetap mau membimbing kita, mau memberikan kita supervisi atau kontrol kita.

Peneliti: Untuk pengembangan karyawannya juga ya Bu?

Responden 1 Gen Y: Heem.

2.11 Hasil Wawancara Dengan Responden 2 Gen Y Mengenai Kepuasan

Kerja

Peneliti: Selamat siang Ibu, saya mau sedikit meminta waktunya untuk saya wawancara terkait dengan Kepuasan Kerja di perusahaan ini. Kepuasan kerja di perusahaan ini antara Generasi Y dan Generasi X itu pada kategori sedang, sama – sama berkategori sedang. Menurut Ibu mengapa terjadi demikian?

Responden 2 Gen Y : Itu dikarenakan, mungkin ya, kalau di Generasi X itu kan untuk usia sekitar udah 40 tahun ya itu jadi mungkin dia kalau misal dia *resign* dia harus cari kerjaan di tempat lain itu kan lebih susah karena misalnya untuk sama - sama levelnya staf cuma dia mau ngelamar di perusahaan lain untuk rentang usia segitu kan ya harusnya sudah diposisi yang lebih tinggi minimal *manager* gitu jadi ya itu yang menyebabkan Generasi X masih banyak bertahan di perusahaan ini. Kalau untuk yang Generasi Y itu disebabkan juga karena domisili. Jadi juga faktor keterikatan keluarganya. Jadi dia mau pindah ke perusahaan lain dia masih berat dengan meninggalkan keluarganya makanya keputusannya dia masih tetap bekerja di perusahaan ini.

Peneliti: Kalau menurut Ibu apakah sudah cukup puas dengan perusahaan ini?

Responden 2 Gen Y: Ya kalau di tanya cukup puas mungkin cukup puas.

Peneliti: Lalu kalau terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini bagaimana Bu apakah Ibu sudah puas atau bagaimana?

Responden 2 Gen Y: Kalau puas belum mbak, karena apa ya, karena kita tahu sendiri ini perusahaan itu perusahaan keluarga jadi kalau secara sistem itu sering berubah ya apalagi disini ada pimpinannya itu bapaknya, anaknya sekarang juga *invest* disini kemudian *ownernya* istrinya juga ikut *in charge* juga. Sistemnya itu apa ya kadang masih sering antara *owner* satu dua dan tiga itu masih beda, beda pandangan untuk menuju ke sistem yang mana gitu. Jadi kita sebagai karyawan apalagi saya pekerjaan saya terkait dengan sistem, jadi ya itu susah.

Peneliti: Apa harapan Ibu untuk pekerjaan Ibu?

Responden 2 Gen Y: Kalau saya pengennya ada *guidance* yang jelas. Misalnya, sistemnya oke kita mau pakai sistem yang seperti ini jadi kita yang untuk level karyawan apalagi staf seperti saya jadi untuk menuangkan prosedurnya atau *job desc*-nya itu juga lebih jelas. Jadi antara *owner* dan *manager - manager* yang ada di departemen itu sudah klik gitu. Selama ini yang berjalan kadang masih banyak *missed* jadi antara *owner* maunya apa tapi ke bawahnya itu belum klik jadi kadang langsung ada masalah sedikit terus gitu.

Peneliti: Kalau begitu sekarang saya mau mengkonfirmasi tentang, bagaimana pandangan Ibu terkait kepuasan terhadap gaji?

Responden 2 Gen Y = Kalau untuk sekitaran sini perusahaan ini masih menurut saya, masih lebih mendingan lebih baik dibanding perusahaan yang lain yang saya lihat ya, seperti itu. Jadi ya bisa dibilang sudah cukup puas sih jika dibanding dengan yang lain terutama untuk sistem status karyawannya. Kalau disini untuk level staf sudah bisa statusnya sebagai karyawan tetap kalau diperusahaan lain saya lihat kok masih banyak yang masih pakai sistem kontrak.

Peneliti: Padahal kalau sudah tetap itu banyak *benefit*-nya ya Bu?

Responden 2 Gen Y: Ya, secara di Perjanjian Kerja Bersama di PKB perusahaan ini kalau untuk staf ya bisa mendapatkan hak – haknya jika memang diputuskan hubungan kerjanya.

Peneliti: Bagaimana kepuasan terhadap atasan? Apakah sudah baik komunikasinya, supervisimya?

Responden 2 Gen Y: Ya bisa dibilang sudah cukup baik mbak.

Peneliti: Apa yang harapan Ibu untuk atasan ke depannya, ada masukan atau bagaimana?

Responden 2 Gen Y: Kalau harapannya mungkin lebih apa ya, lebih mengayomi lagi, lebih bisa memberikan arahan dan bimbingan lebih detail lebih spesifik gitu jadi biar kalau misalnya ada instruksi atau arahan apa gitu gak bikin bingung kita sebagai bawahannya.

Peneliti: Jadi butuh sosok pemimpin yang bisa mengayomi ya Bu?

Responden 2 Gen Y: Ya.

Peneliti: Kalau tentang pujian atau ucapan terima kasih dari atasan? Apakah sudah cukup atau harus ditingkatkan?

Responden 2 Gen Y: Sudah sih, Mbak. Kalau selama ini sebatas perkataan itu sudah mengucapkan terima kasih atau apa.

Peneliti: Mengenai rekan kerja Bu, apakah disini itu rekan kerjanya rukun, guyup atau bagaimana Bu? Apakah Ibu sudah puas terhadap rekan kerja?

Responden 2 Gen Y: Ya, kalau untuk rekan kerja itu salah satu yang membuat saya bisa bertahan diperusahaan ini. Kalau disini rasa kekeluargaannya itu tinggi.

Peneliti: jadi itu yang membuat Ibu nyaman ya Bu?

Responden 2 Gen Y: Heem.

Peneliti: Kalau mengenai promosi Bu, pengembangan karir atau pelatihan itu bagaimana Bu? Apakah Ibu sudah cukup puas atau belum puas atau bagaimana Bu?

Responden 2 Gen Y: Kalau disini ya sudah lumayan sih mbak. Sudah ada kalau untuk kegiatan training atau apa sudah dari perusahaan juga sudah beberapa kali memfasilitasi itu.

Peneliti: berarti perusahaan sudah memfasilitasi untuk training ya Bu?

Responden 2 Gen Y: Ya.

Peneliti: yang terakhir Bu, bagaimana harapan Ibu untuk perusahaan agar dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja?

Responden 2 Gen Y: Mungkin lebih dari perusahaan bisa memberikan ditingkatkan lagi untuk pemberian insentif atau hal – hal lain untuk kesejahteraan karyawannya.

2.12 Hasil Wawancara Dengan Responden 3 Gen Y Mengenai Kepuasan

Kerja

Peneliti: Selamat Sore Bapak/Ibu, kali ini saya akan mengkonfirmasi terkait hasil penelitian saya tentang Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian saya kemarin tingkat Kepuasan Kerja antara Generasi X dan Generasi Y memiliki kategori yang sama, yaitu dikategori sedang. Menurut Bapak mengapa terjadi demikian? Apa yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja pada kedua generasi itu sedang – sedang saja tidak rendah tapi juga tidak tinggi?

Responden 3 Gen Y : Kenyamanan ya mungkin menurut saya, jadi rasa nyaman yang, nyaman itu artinya nyaman diposisinya bukan nyaman untuk dipromosikan maupun nyaman didemosikan. Tapi nyaman diposisi masing – masing. Responden sudah menemukan, apa namanya? Kenyamanan di zona responden masing – masing. Itu satu. Yang kedua menurut saya ada kemungkinan faktor lingkungannya juga nggak apa ya, nggak betul – betul mendukung banget gitu di masing – masing responden. Artinya tidak ada perbedaan antara orang yang sudah lama disini maupun orang yang baru berapa saat ada disini.

Peneliti: Maksudnya antara Generasi X dan Y?

Responden 3 Gen Y : Yes, antara Generasi X dan Generasi Y.

Peneliti: Jadi responden bisa membaaur?

Responden 3 Gen Y: Ya, betul.

Peneliti: Lalu kalau terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini bagaimana kepuasan Bapak terhadap pekerjaan yang dijalani Bapak saat ini?

Responden 3 Gen Y: Saya diposisi saya? Ya cukup puas. Artinya, kalau berbicara saya tentang posisi saya di HRD ya otomatis peran saya memang sebagai HRD. Artinya satu sebagai administrator, dua sebagai pengendali. Pengendali itu artinya pengendali dokumen. Yang ketiga lebih kepada *development*. Disini memang salah satu tugas HRD yaitu menjadi fungsi dari HRD yang sudah ditetapkan perusahaan adalah bagaimana kita bisa mengadministrasi segalanya berkaitan dengan dokumen, SOP dan sebagainya. Plus *men-develop* orang. Lha ini kalau ditanya apakah puas, ya saya cukup puas. Karena dua hal itu sudah berjalan maksimal.

Peneliti: Apa harapan Bapak untuk pekerjaan yang Bapak jalani ini untuk ke depannya?

Responden 3 Gen Y: Harapan saya untuk pekerjaan ini mendatang, dari sisi saya, saya lebih fokus ke *job desc* saja. Ada cukup banyak *job desc* yang memang di luar dari pekerjaan utama saya. Artinya kalau di *manufacturing* perusahaan keluarga pasti kan juga ada pekerjaan yang inti juga ada pekerjaan yang lain. Nah, pekerjaan yang lain ini sebenarnya untuk orang yang tidak bisa fokus ya memang otomatis akan mengaburkan pekerjaan utamanya. Nah ini nanti kedepannya mungkin fokusnya adalah benar – benar saya terlibat di *job desc* saya yang utama jadi pekerjaan akan lebih maksimal lagi ke depannya. Itu harapan saya untuk saya supaya menata diri supaya lebih fokus, supaya lebih bisa mengatur waktu ketika berhadapan dengan dua pekerjaan yang berbeda. Kalau dari sisi

pekerjaan sendiri, tantangannya cukup banyak disini. Harapannya ke depannya sih, kalau tantangan ini benar- benar bisa menjadi pusat pekerjaan saya yang bisa juga digunakan untuk fungsi bisnis yang lebih tinggi nantinya. Jadi harapannya sih tantangannya lebih ditambah lagi. Tidak Cuma ya begini aja, kalau begini – begini aja kan gak terlalu menantang untuk sebagian orang.

Peneliti: Bagaimana pendapat tentang kepuasan terhadap gaji?

Responden 3 Gen : Gaji yang saya terima, kalau saya ga puas ya saya ga bertahan disini. Karena saya puas, saya bertahan disini. Gajinya untuk ukuran sini itu cukup tinggi. Untuk ukuran sini ya, tapi kalau dibandingkan dengan jenis pekerjaannya ya mungkin ada beberapa hal yang memang harus saya mulai di delegasikan. Tapi prinsip secara umum, cukup puas dengan apa yang saya terima.

Peneliti: Apa harapan Bapak untuk perusahaan terkait dengan gaji kedepannya?

Responden 3 Gen Y: Harapan dari sisi saya ke temen – temen dan juga pekerjaan ini memang harus adil. Adil itu tidak harus sama. Staf dengan staf. Staf HRD dengan staf keuangan belum tentu sama. Tapi adil artinya itu tetap melihat *load* dari pekerjaan masing – masing. Yang *load* pekerjaannya tinggi ya otomatis mungkin dia masuk *grade* yang lebih tinggi walaupun posisinya sama. Tapi adil ketika kita sudah mulai menggunakan *survey* kebutuhan dan *survey salary* yang ada disekitaran kita. Itu saja sih, sehingga memang harus di petakan betul sehingga nanti perusahaan betul – betul bisa lebih mensejahterakan karyawannya kedepannya.

Peneliti: Berarti *overall*, gaji disini sudah cukup adil ya Pak dibandingkan dengan perusahaan sejenisnya?

Responden 3 Gen Y: Kalau disini kami lebih tinggi.

Peneliti: Kalau mengenai kepuasan terhadap atasan, Pak? Apakah Bapak sudah merasa tersupervisi dengan atasan Bapak atau bagaimana Pak?

Responden 3 Gen Y: Di sini itu di tempat kami ini pekerjaan level direktorat itu ada dua hal. Satu strategik, dan yang kedua operasional. Untuk operasional ini mungkin nantinya perlu kita benahi secara sistem. Karena jika terlalu banyak operasional maka fungsi strategis tidak akan bekerja maksimal. Kami pun juga mengalami hal yang sama, ketika terlalu banyak main ke hal yang operasional maka strategik tidak akan tergarap dengan maksimal. Tapi kalau saya ditanya apakah pimpinan saya sudah betul – betul bisa melakukan dua hal ini; bisa. Tapi memang saya masih melihat lebih banyak operasional sehingga hal strategik bagaimana pengembangan organisasi, bisnis ke depan itu menurut saya masih kurang.

Peneliti: Jadi perlu dikembangkan yang strategiknya ya?

Responden 3 Gen Y: Ya. begitu.

Peneliti: Kalau dalam satu divisi Pak? Apakah menurut Bapak itu rekan kerja disini sudah cukup membantu ketika Bapak mengalami kesulitan atau rasa kekeluargaan gitu Pak?

Responden 3 Gen Y: Di tempat ini kekeluargaannya sangat tinggi. Setiap orang akan menjadi *care* pada orang lain jadi kekeluargaan kegotong royongannya sangat tinggi. Tetapi memang tidak semua yang berhubungan dengan pekerjaan

itu akan menjadikan orang tertentu *care*. Saya jawabnya begitu ya karena ada kemungkinan satu orang itu sudah fokus dengan pekerjaannya sehingga ketika kita mulai berbagi peran pekerjaan kita masing – masing ya tidak akan ketemu kondisi yang enak, kadang – kadang harus dengan benturan A,B, C , D ya tapi intinya sama kita saling melihat kondisi kita masing – masing gitu.

Peneliti: Kalau mengenai ini Pak, kepuasan terhadap promosi atau pengembangan karir. Bagaimana pengembangan karir di PT. Karoseri ini Pak? Apakah sudah cukup bagus untuk orang dipromosikan?

Responden 3 Gen Y : Secara umum atau untuk saya? Kalau secara umum sudah. Cuma memang orang kadang – kadang kurang begitu mau *fight* ya untuk mencapai posisi tertentu. Yang tadi saya sampaikan di depan. Orang mungkin sudah nyaman dengan posisinya ketika dia mau diangkat naik, dia akan, oh saya sudah nyaman disini. Atau kalau ada memang kondisi perusahaan dia harus didemosi atau memang karena kinerjanya kurang maka dia akan mencoba untuk , oh kenapa harus didemosi toh saya sudah melakukan pekerjaan saya dengan baik, gitu. Tapi kalau ditanya peluangnya untuk naik level sangat tinggi di tempat ini. Saya 7 tahun di sini sudah naik 3 level. Gitu. Jadi menurut saya, dsini itu sekali lagi peluang untuk mencapai posisi itu ada, hanya orang apakah betul – betul mau *fight* atau tidak nah ini yang perlu kita olah di manajemen kita saat ini.

Peneliti: Berarti untuk promosi itu peluangnya banyak ya Pak? Tinggal bagaimana karyawannya itu sendiri apakah mau dipromosikan atau tidak.

Responden 3 Gen Y: Heem.

Peneliti: Yang terakhir Pak, menurut Bapak apa harapan Bapak untuk perusahaan ini agar dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja? Karena berdasarkan penelitian saya kepuasan kerja itu kategori sedan, jadi tidak rendah, tidak jelek tapi juga belum tinggi. Menurut Bapak bagaimana?

Responden 3 Gen Y: *Reward system*-nya diperbaiki. Di tempat kami untuk *reward system*-nya belum berjalan maksimal. Ngasih contoh boleh?

Peneliti: Boleh.

Responden 3 Gen Y = Jadi ketika ada pelanggaran, selalu ada *punishment* tetapi ketika ada sesuatu yang baik, *reward* nya kecil. Ada tapi kecil. Ya kalau saya bilang kalau dibandingkan ya akan lebih banyak *punishment* yang diberikan dibanding *reward* nya. Gitu.

Peneliti: jadi menurut Bapak yang perlu ditingkatkan dibagian sistem *reward*-nya?

Responden 3 Gen Y: Heem.

Peneliti: Kalau menurut Bapak *reward system* disini apakah selalu berkaitan dengan materi?

Responden 3 Gen Y: Gak melulu materi ya, kami sering kali dipanggil oleh pimpinan dan beliau mengucapkan terima kasih dari kerja samanya. Itu buat kami sudah menarik. Yang kedua kadang – kadang pas *meeting*, pimpinan nama orang yang bener – bener dianggap berjasa disebut. Ya ini kan salah satu cara saja. Cuma kan mungkin belum semua mengalami itu ya, karena memang belum ada sesuatu yang bisa ditonjolkan lebih. Nah ini yang perlu diperbaiki.

Peneliti: Terima Kasih Pak atas kesediaan waktunya untuk diwawancara.

Lampiran 3.1 Hasil Kuesioner Penelitian *Employee Engagement* Generasi X

R	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Total
R2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	70
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	80
R6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	71
R8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
R10	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	2	4	1	80
R11	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	2	4	3	3	2	3	4	69
R15	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	66
R17	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	71
R18	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	72
R20	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	67
R25	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	66
R27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	81
R32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	77
R34	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	71
R35	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	77

Lampiran 3.2 Hasil Kuesioner Penelitian *Employee Engagement* Generasi Y

R	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Total
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	81
R3	3	3	1	3	2	3	4	3	1	4	1	4	1	2	1	4	1	53
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	78
R7	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	69
R9	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	67
R12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	70
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	4	77
R14	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	70
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	73
R19	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	69
R21	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	65
R22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	79
R23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	97
R24	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	65
R26	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	84
R28	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	4	2	3	3	61
R29	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	69
R30	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	4	1	4	2	3	4	73
R31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	68
R33	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78

Lampiran 3.3 Hasil Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja Generasi X

R	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	SKOR	
R2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	68
R4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	71
R6	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	68
R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	61
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	75
R11	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	58
R15	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	71
R17	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	49
R18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	53
R20	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	69
R25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	64
R27	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	64
R32	2	3	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	64
R34	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
R35	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70

Lampiran 3.4 Hasil Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja Generasi Y

R	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	SKOR	
R1	4	5	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	70
R3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	77
R5	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
R7	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	61
R9	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	64
R12	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
R13	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	61
R14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	68
R16	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
R19	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	54
R21	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	60
R22	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	55
R23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	1	1	1	1	65
R24	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
R26	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76
R28	3	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	58
R29	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	75
R30	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	60
R31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	74
R33	4	4	4	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70

Lampiran 4.1 Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

		Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Total
Q21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .749 35	.400 .028 35	.372 .102 35	.281 .004 35	.476 .000 35	.282 .000 35	.439 .000 35	.489 .000 35	.298 .000 35	.331 .027 35	.428 .012 35	.248 .027 35	.484 .003 35	.349 .040 35	.287 .085 35	.484 .000 35	.349 .085 35	.678 .000 35
Q22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749 .000 35	1 .361 35	.252 .047 35	.462 .000 35	.477 .000 35													
Q23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.372 .003 35	.400 .003 35	1 .285 35	.533 .000 35	.463 .000 35	.479 .000 35	.428 .000 35											
Q24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.281 .004 35	.102 .004 35	.372 .004 35	1 .170 35	.333 .000 35													
Q25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.476 .004 35	.400 .005 35	.372 .005 35	.282 .005 35	1 .580 35	.439 .001 35	.489 .001 35											
Q26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.282 .008 35	.477 .004 35	.477 .004 35	.477 .004 35	.477 .004 35	1 .120 35	.333 .004 35											
Q27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.439 .008 35	.477 .008 35	.477 .008 35	.477 .008 35	.477 .008 35	.477 .008 35	1 .477 35	.477 .008 35										
Q28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.644 .000 35	.635 .000 35	.428 .010 35	.428 .010 35	.428 .010 35	.428 .010 35	.428 .010 35	1 .477 35	.448 .007 35									
Q29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.398 .002 35	.069 .002 35	1 .147 35	.147 .002 35														
Q30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.331 .052 35	.062 .135 35	1 .174 35	.207 .012 35														
Q31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.439 .004 35	.477 .004 35	1 .253 35	.253 .006 35														
Q32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.248 .152 35	.300 .021 35																
Q33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.373 .007 35	.186 .039 35																
Q34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.484 .003 35	.574 .003 35																
Q35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.349 .040 35	.293 .087 35																
Q36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.095 .386 35	.151 .296 35																
Q37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.397 .005 35	.277 .005 35																
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.678 .000 35																	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Total	
01	Pearson Correlation	.542	.391	.072	.309	.532	.466	.142	.107	.291	.234	.164	.050	.292	.294	-.167	-.108	-.273	-.242	-.108	-.273	-.242	-.108
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.682	.071	.001	.000	.005	.417	.541	.090	.175	.347	.649	.088	.337	.539	.113	.151	.007	.007	.007	.007
02	Pearson Correlation	.542	.1	.266	.172	.453	.332	.534	.216	.538	.544	.328	.266	.338	.348	.334	.194	-.079	.715				
	Sig. (2-tailed)	.001	1.000	.122	.332	.006	.051	.001	.214	.001	.001	.122	.141	.370	.047	.040	.051	.043	.364	.652	.000	.000	.000
03	Pearson Correlation	.291	.266	.1	.373	.084	.195	.197	.074	.066	.213	.212	.413	.300	.163	.188	.089	.161	.016	.052	.101	.427	
	Sig. (2-tailed)	.090	.122	1.000	.027	.631	.603	.597	.673	.706	.218	.222	.014	.074	.349	.410	.558	.526	.724	.584	.101	.000	.000
04	Pearson Correlation	.032	.172	.332	.1	.305	.331	.385	.348	.168	.113	.169	.041	.309	.121	.092	.123	.178	-.054	.050	.145	.381	
	Sig. (2-tailed)	.692	.322	.027	1.000	.019	.051	.007	.040	.545	.498	.533	.929	.018	.488	.635	.485	.307	.756	.730	.404	.024	.024
05	Pearson Correlation	.309	.453	.084	.395	.1	.725	.663	.679	.200	.223	.159	.018	.331	.095	.174	.092	.185	.061	.096	.043	.675	
	Sig. (2-tailed)	.071	.006	.631	.019	1.000	.000	.000	.000	.249	.197	.366	.654	.182	.629	.478	.601	.391	.729	.582	.807	.000	.000
06	Pearson Correlation	.532	.332	.165	.332	.725	.1	.699	.901	.119	.023	.256	.304	.195	.071	.297	.137	-.158	-.128	-.122	.014	.553	
	Sig. (2-tailed)	.001	.051	.263	.051	.000	.000	.000	.000	.495	.893	.137	.076	.393	.685	.095	.433	.366	.464	.487	.935	.001	.001
07	Pearson Correlation	.593	.534	.197	.358	.093	.699	.1	.588	.178	.203	.199	.244	.311	.152	.391	.154	.040	.088	.010	.145	.029	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.257	.091	.000	.000	.000	.000	.007	.307	.326	.257	.158	.429	.385	.000	.377	.818	.698	.566	.495	.000
08	Pearson Correlation	.452	.172	.332	.1	.305	.331	.385	.348	.168	.113	.169	.041	.309	.121	.092	.123	.178	-.054	.050	.145	.381	
	Sig. (2-tailed)	.005	.214	.027	1.000	.019	.051	.007	.040	.545	.498	.533	.929	.018	.488	.635	.485	.307	.756	.730	.404	.024	.024
09	Pearson Correlation	.142	.534	.066	-.106	.200	.119	.179	-.046	.1	.674	.629	.328	-.338	.029	.079	.273	-.389	.355	.434	.097	.518	
	Sig. (2-tailed)	.417	.001	.706	.545	.249	.485	.307	.784	.1	.000	.000	.056	.050	.870	.652	.112	.092	.036	.009	.618	.001	.001
10	Pearson Correlation	.167	.544	-.213	-.118	.223	.023	.263	-.113	.674	.1	.443	.468	-.084	.112	.225	.237	.479	.447	.439	-.016	.577	
	Sig. (2-tailed)	.541	.001	.218	.469	.197	.883	.128	.518	.000	.003	.002	.002	.992	.520	.193	.170	.004	.007	.008	.928	.000	.000
11	Pearson Correlation	.291	.208	.312	.109	.180	.208	.197	.213	.629	.493	.1	.584	-.009	.163	.286	.242	.161	.388	.536	.488	.070	
	Sig. (2-tailed)	.090	.064	.022	.533	.366	.307	.257	.218	.000	.009	.009	.000	.999	.569	.349	.161	.588	.035	.001	.093	.000	.000
12	Pearson Correlation	.284	.262	.443	.016	.010	.352	.242	.164	.328	.469	.352	.1	.167	.121	.402	.348	.231	.233	.232	.215	.574	
	Sig. (2-tailed)	.176	.122	.014	.926	.954	.076	.158	.347	.056	.002	.000	.000	.1	.367	.498	.017	.155	.203	.177	.190	.206	.000
13	Pearson Correlation	.164	.254	.306	.309	.231	.195	.211	.265	-.394	-.094	.009	.157	.1	.391	.343	.227	.325	.073	.041	.165	.402	
	Sig. (2-tailed)	.347	.141	.074	.018	.182	.263	.223	.139	.090	.592	.959	.367	.1	.024	.044	.160	.057	.676	.814	.343	.017	.017
14	Pearson Correlation	.080	.156	.163	.121	.089	.071	.152	.027	.029	.112	.163	.121	.381	.1	.627	.456	.081	.065	.083	.074	.382	
	Sig. (2-tailed)	.649	.370	.348	.468	.629	.685	.385	.855	.870	.520	.348	.468	.024	.000	.000	.644	.709	.635	.674	.022	.022	.022
15	Pearson Correlation	.282	.338	.188	.093	.124	.267	.391	.157	.079	.225	.268	.402	.349	.823	.623	.1	.489	.041	.136	.101	.117	.539
	Sig. (2-tailed)	.088	.047	.279	.695	.478	.095	.020	.388	.652	.123	.017	.084	.000	.000	.915	.436	.008	.915	.436	.502	.593	.001
16	Pearson Correlation	.284	.245	.093	.122	.092	.113	.154	.370	.339	.232	.242	.145	.307	.267	.452	.439	.1	.039	.197	.040	.467	
	Sig. (2-tailed)	.086	.040	.810	.685	.801	.433	.377	.329	.112	.170	.161	.161	.156	.100	.006	.008	.1	.825	.257	.820	.965	.006
17	Pearson Correlation	-.167	.373	.161	.178	.195	-.158	.040	-.246	.399	.479	.161	.221	.325	.091	.041	.039	.1	.387	.453	.159	.414	
	Sig. (2-tailed)	.337	.051	.256	.307	.261	.366	.818	.162	.092	.004	.356	.203	.057	.644	.815	.825	.1	.022	.006	.533	.013	.013
18	Pearson Correlation	-.108	.344	.016	-.054	.061	-.128	.068	-.159	.355	.447	.358	.239	.073	.065	.136	.197	.387	.1	.783	.537	.500	
	Sig. (2-tailed)	.365	.051	.926	.759	.729	.464	.698	.363	.036	.007	.035	.177	.676	.709	.436	.257	.022	.022	.000	.001	.002	.002
19	Pearson Correlation	-.273	.194	.062	.060	.069	-.112	.010	.155	.434	.438	.528	.227	.041	.083	.101	.040	.453	.783	.1	.714	.511	
	Sig. (2-tailed)	.113	.264	.724	.738	.582	.407	.996	.373	.068	.008	.001	.196	.614	.635	.92	.930	.006	.000	.000	.000	.002	.002
20	Pearson Correlation	-.242	.076	.101	.148	-.043	.014	.142	.041	.687	-.016	.469	.156	.165	.074	.112	.069	.169	.537	.714	.1	.350	
	Sig. (2-tailed)	.161	.852	.664	.404	.807	.935	.406	.617	.618	.926	.003	.206	.343	.674	.503	.969	.533	.001	.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.445	.715	.427	.381	.575	.553	.623	.439	.516	.677	.670	.574	.402	.362	.528	.467	.414	.500	.511	.350	.350	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.011	.024	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.017	.032	.001	.006	.013	.002	.002	.039	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5.1 Hasil Uji Reliabilitas Employee Engagement

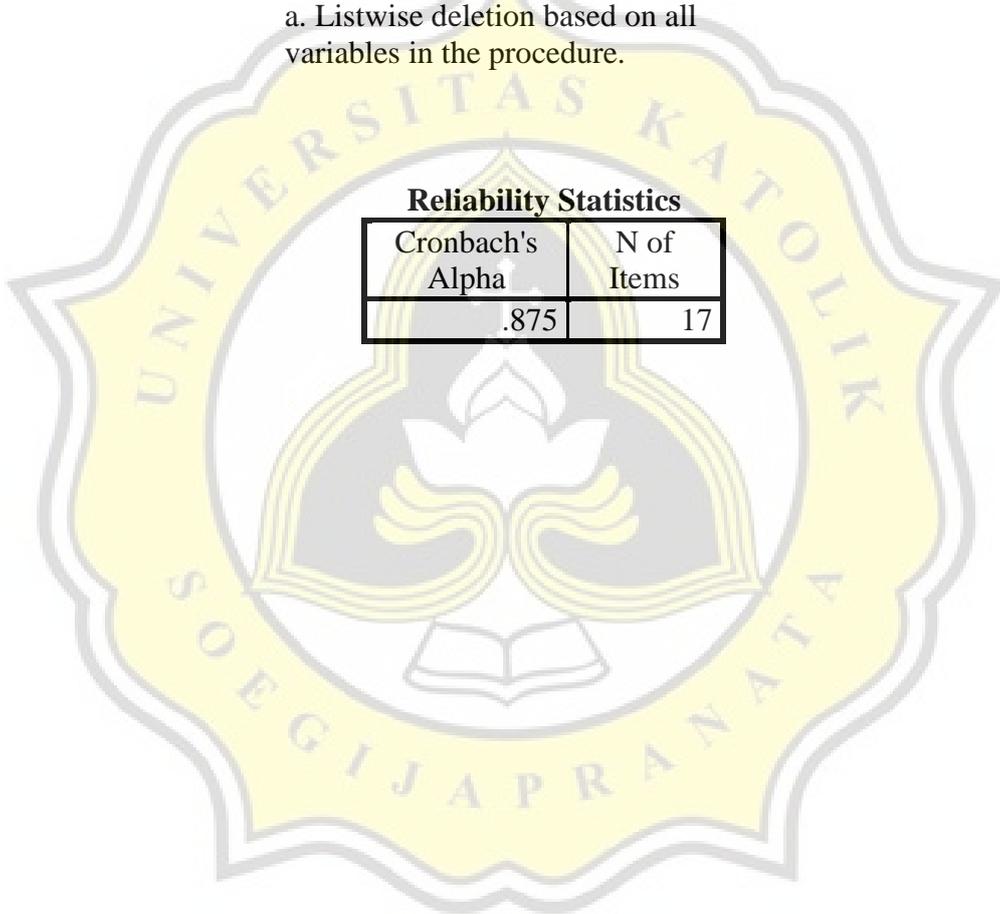
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	17



Lampiran 5.2 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	20

Lampiran 6. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Total Employee Engagement

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.925	1	33	.175

Test of Homogeneity of Variances

Total Kepuasan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.083	1	33	.776

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas Data

Tests of Normality Employee Engagement

Kelompok		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statisti c	df	Sig.	Statisti c	Df	Sig.
Hasil	Generasi X	.180	15	.200*	.919	15	.187
	Generasi Y	.147	20	.200*	.954	20	.424

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality Kepuasan Kerja

Kelompok		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statisti c	df	Sig.	Statisti c	Df	Sig.
Hasil	Generasi X	.186	15	.173	.919	15	.189
	Generasi Y	.137	20	.200*	.943	20	.270

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 8.1 Hasil Uji Komparasi Dua Sampel Independen

Employee Engagement

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
EE	Equal variances assumed	1.925	.175	-.061	33	.951	-.167	2.717	-5.694	5.361
	Equal variances not assumed			-.066	31.672	.948	-.167	2.534	-5.331	4.998

Lampiran 8.2 Hasil Uji Komparasi Dua Sampel Independen Kepuasan Kerja

		Independent Samples Test								
	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	t-test for Equality of Means			
							Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper		
KEPUASAN KERJA	Equal variances assumed	.083	.776	-.577	33	.588	-1.417	2.455	-6.411	3.578
	Equal variances not assumed			-.575	29.817	.570	-1.417	2.466	-6.453	3.620

PLAGIARISM SCAN

Similarity Report

PAPER NAME

20.D3.0002.docx

WORD COUNT

14982 Words

CHARACTER COUNT

89538 Characters

PAGE COUNT

44 Pages

FILE SIZE

140.7KB

SUBMISSION DATE

Oct 19, 2022 12:50 PM GMT+7

REPORT DATE

Oct 19, 2022 12:54 PM GMT+7

● **18% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

Summary