



If You Can't Measure It You Cant Manage It  
(Quotes of Management)



## **Bab 12** **Bagaimana Mengukur** **Level Keterikatan** **Karyawan**



Untuk mengukur tingkat (level) keterikatan karyawan maka dilakukan dengan menggunakan instrumen survei. Vance (2006) menyatakan bahwa survei keterikatan karyawan setidaknya memiliki 10 tema umum yaitu:

- a. Kebanggaan karyawan.
- b. Kepuasan karyawan.
- c. Kepuasan dalam pekerjaan.
- d. Kesempatan untuk bertindak lebih baik dalam pekerjaan yang menantang.
- e. Umpan balik yang positif (*positif feedback*) antara satu karyawan dan yang lain.
- f. Dukungan personal dari pengawas (*supervisor*).
- g. Usaha yang lebih melampaui batas minimum yang diharapkan.
- h. Pemahaman hubungan antara pekerjaan dan misi organisasi.
- i. Prospek bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang.
- j. Keinginan karyawan untuk tetap dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikembangkan beberapa jenis kuesioner yang diperlukan dalam rangka mengetahui tingkat keterikatan karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Schiemann (2011) mengembangkan survei sederhana untuk menilai profisiensi keterikatan karyawan. Survei tersebut memasukkan beberapa pemicu keterikatan untuk menggambarkan beberapa butir pemicu tersebut. Contoh kuesionernya disajikan dalam Tabel 43 berikut ini.

**Tabel 43 Contoh kuesioner keterikatan karyawan**

No	Butir Keterikatan <i>Sample</i>	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya puas dengan organisasi/perusahaan ini sebagai tempat bekerja.					
2.	Dalam unit kerja saya, Anda dapat merasakan energi dan kegembiraan yang tinggi.					

**Tabel 43** Contoh kuesioner keterikatan karyawan (lanjutan)

No	Butir Keterikatan <i>Sample</i>	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
3.	Saya akan merekomendasikan organisasi/perusahaan ini kepada teman dekat atau kolega saya sebagai tempat bekerja.					
4.	Saya diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.					
5.	Manajer langsung saya member inspirasi terbaik pada orang-orang.					
6.	Dalam tiga bulan terakhir, saya telah mendapat kesempatan untuk belajar dan berkembang.					

Sumber: Schiemann (2011)

Contoh kuesioner pada Tabel 43 mencakup butir-butir yang berhubungan dengan keterikatan (pertanyaan no. 1, 2, dan 3) dan butir yang mengukur pemicu keterikatan (pertanyaan no. 4, 5, dan 6). Adapun kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

Sangat tidak setuju = 1                      Netral = 3                      Sangat setuju = 5

Tidak setuju = 2                                  Setuju = 4

Cara penilaian adalah Jumlahkan skor hasil kuesioner. Skor 24 atau lebih menunjukkan keterikatan yang baik, skor di bawah 17 menunjukkan perlunya perhatian serius pada bidang ini.