

Perancangan Model Keterikatan Karyawan pada Tim Pengembang *Scrum* (Studi Kasus CV.Kabita Informatika)

Andri Nugraha Ramdhon, Yeffry Handoko Putra

Magister Sistem Informasi, Fakultas Pasca Sarjana
Universitas Komputer Indonesia

Jalan Dipati Ukur no. 112 - 116, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

✉ : andri.nugraha.r@gmail.com; yeffry.handoko@gmail.com

Abstrak — CV.Kabita Informatika (KI) merupakan *start-up company* yang bergerak dalam bidang informasi dan teknologi. KI berfokus pada pembangunan perangkat lunak berbasis *mobile*. Demi mempertahankan eksistensi dan persaingan KI terus berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas mutu pada pembangunan aplikasi. Seiring dengan banyaknya jumlah produk dan proyek aplikasi yang dikerjakan KI disertai dengan dinamisnya Sumber Daya Manusia (SDM) di tim pengembang tak luput dari adanya permasalahan seperti fluktuatifnya kualitas *output*, *turnover* yang tidak bisa ditebak waktunya, efektifitas *transfer knowledge* yang belum optimal, komunikasi internal tim, adanya keluhan *Employee Employment Opportunity* (EEO) dan lain-lain. Salah satu solusi untuk mengatasi hal tersebut selain dari sisi teknologi adalah dengan menciptakan keterikatan karyawan di perusahaan itu sendiri. Demi terciptanya keterikatan karyawan yang baik serta tepat guna maka penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya keterikatan karyawan, bagaimana hubungan antar faktor tersebut dan rekomendasi aksi seperti apa yang sesuai dengan lingkungan kerja tim pengembang perangkat lunak di KI. Oleh karena itu, perancangan model keterikatan karyawan yang diteliti ini dapat menjadi solusi bagi perusahaan pada umumnya dan tim pengembang pada khususnya untuk memahami faktor apa saja yang mempengaruhinya, bagaimana hubungan antar faktor tersebut dan rekomendasi aksi apa yang harus dilakukan untuk menciptakan keterikatan karyawan yang sesuai di KI. Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan beberapa kesimpulan antara lain : Faktor yang mempengaruhi dan berdampak signifikan terhadap keterikatan karyawan secara langsung di KI yaitu faktor pengembangan karir (*career development*) dengan nilai *original sample* 0.264182; Faktor kepemimpinan (*leadership*) berdampak signifikan terhadap faktor emosi (*emotional*) dengan nilai *original sample* 0.249934; Rekomendasi yang dapat diberikan, yaitu KI diharapkan dapat memperhatikan faktor emosi (*emotional*) untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dikarenakan memiliki nilai *original sample* emosi (*emotional*) paling kecil sebesar 0.027366.

Kata Kunci — Keterikatan Karyawan, Model Keterikatan Karyawan, Tim Pengembang *Scrum*, PLS-SEM, Kabita Informatika.

I. PENDAHULUAN

CV.Kabita Informatika (KI) merupakan *start-up company* yang bergerak dalam bidang informasi dan teknologi. KI berfokus pada pembangunan perangkat lunak berbasis *mobile* yang ber-*platform* Windows Phone dan Android. Terdapat lebih dari 20 aplikasi *mobile* yang telah dibangun dan masih aktif hingga saat ini di Windows Phone Store dan Play Store.

Di era teknologi dan informasi saat ini, permintaan terhadap pembuatan perangkat lunak (aplikasi) *mobile* kian meningkat dari tahun ke tahun. Menurut data statistik Statista di bulan Juli 2015 jumlah di Play Store mencapai 1.6 juta aplikasi disusul oleh App Store dengan 1.5 juta aplikasi. Dari sumber yang sama di bulan Februari 2016 jumlah aplikasi di Play Store meningkat lagi hingga mencapai 2 juta aplikasi.

Demi mempertahankan eksistensi dan persaingan antar pengembang perangkat lunak berbasis *mobile*, KI terus berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas mutu pada pembangunan aplikasi *mobile*.

Tim pengembang yang dimiliki KI terdiri dari 2 bagian yaitu tim inti dan tim pembantu. Tim inti merupakan tim yang beranggotakan karyawan resmi atau tetap KI sedangkan tim

pembantu merupakan tim yang beranggotakan bukan karyawan resmi atau tidak tetap KI yang dikontrak dalam kurun waktu tertentu terkait produk atau proyek yang sedang dikerjakan. Tim pembantu seringkali dibutuhkan keberadaannya untuk menutupi dan memenuhi target *deadline* produk dan proyek yang berlangsung secara bersamaan.

Pada implementasinya tim pengembang perangkat lunak di KI menerapkan metode *scrum*. *Scrum* dianggap cocok dan sesuai dengan lingkungan kerja KI yang dinamis dan memerlukan respon yang cepat terhadap perubahan. Selain itu dengan banyaknya jumlah produk dan proyek aplikasi yang dikerjakan KI disertai dengan dinamisnya Sumber Daya Manusia (SDM) di tim pengembang tak luput dari adanya permasalahan seperti fluktuatifnya kualitas *output*, *turnover* yang tidak bisa ditebak waktunya, efektifitas *transfer knowledge* yang belum optimal, komunikasi internal tim, adanya keluhan *Employee Employment Opportunity* (EEO) dan lain-lain.

Karyawan yang dalam konteks ini adalah tim pengembang merupakan pemangku jabatan (*stakeholder*) internal yang mempengaruhi hasil, nilai dan kualitas aplikasi yang dibangun.

Tim pengembang sangat penting keberadaannya beserta perannya pada proses pembangunan perangkat lunak.

Demi menjaga kelancaran dan kualitas aplikasi yang dikembangkan maka diperlukan adanya suatu optimalisasi proses pembangunan perangkat lunaknya. Selain dari sisi teknologi faktor keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang baik terhadap perusahaan memegang peranan yang penting bagi perusahaan. Demi terciptanya keterikatan karyawan yang baik serta tepat guna maka penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya keterikatan karyawan yang sesuai dengan lingkungan kerja tim pengembang perangkat lunak di KI.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang ingin dicapai dari adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan pada tim pengembang *scrum* KI.
2. Mengidentifikasi hubungan antar faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan pada tim pengembang *scrum* KI.
3. Merancang model keterikatan karyawan pada tim pengembang *scrum* KI.
4. Memberikan usulan atau rekomendasi untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada tim pengembang *scrum* KI.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Analisis Scrum

Berikut analisis mengenai proses *scrum* yang berlangsung beserta *tools* dan siapa saja yang terlibat di KI:

TABEL 1
PROSES SCRUM KI.

Proses	Keterangan	Tools	Pelaku
<i>Product Backlog</i>	Membuat, mengubah dan menyusun <i>task</i> dalam bentuk kartu yang merupakan realisasi aksi dari <i>goal</i> yang ingin dicapai di <i>sprint</i>	Trello	<i>Product Owner</i>
<i>Sprint Planning</i>	Mendiskusikan kartu yang sudah tersusun rapih dan menentukan kartu apa saja yang memungkinkan untuk diambil pada <i>sprint</i> .	Trello, Pointing Poker	<i>Product Owner, Scrum Master, Team Members</i>
<i>Sprint (2-Weeks)</i>	Pelaksanaan <i>sprint</i> terhadap kartu yang sudah disepakati dikerjakan	Trello, Google Drive, Google Docs, Bibucket	<i>Product Owner, Scrum Master, Team Members</i>
<i>Daily Standup</i>	Pelaporan progress kartu yang sedang dan yang akan dikerjakan (durasi 15 menit)	Trello, Burndown Chart	<i>Scrum Master, Team Members</i>
<i>Backlog Refinement</i>	Diskusi mengenai kartu-kartu yang belum jelas kelengkapan dan tingkat kesulitannya	Trello	<i>Product Owner, Scrum Master, Team Members</i>
<i>Sprint Review</i>	Evaluasi kartu yang dikerjakan selama <i>sprint</i>	Trello, Google Drive, Google Docs	<i>Product Owner, Scrum Master, Team Members</i>
<i>Retrospective</i>	Evaluasi kerja individu selama <i>sprint</i>	Google Drive, Google Docs	<i>Product Owner, Scrum Master, Team Members</i>

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut analisis penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dan berkaitan dengan penelitian ini;

TABEL II
PENELITIAN SEBELUMNYA

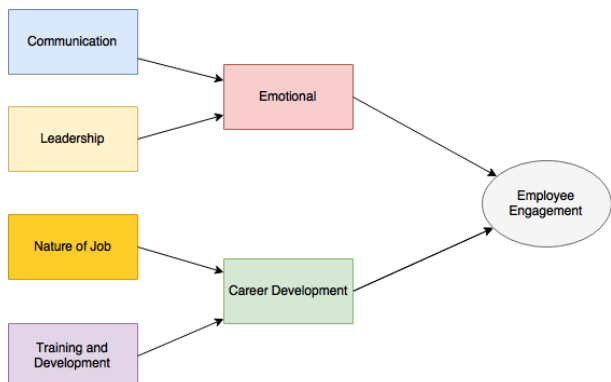
No	Peneliti	Jenis dan Faktor Penelitian	Hasil
1	Catherine Ndanu Mutunga (2009) ^[11]	<i>Remuneration, Training & Development, Career Growth, Fair Treatment by Supervisor, Job Security, Recognition and Praise.</i>	<i>Remuneration</i> memiliki kontribusi terbesar dalam keterikatan karyawan di industri telekomunikasi di Kenya (studi kasus Zain Limited) dengan <i>mean=4.9</i> . Faktor lain yang besar pengaruhnya juga yaitu <i>Training & Development, Career Growth, Fair Treatment by Supervisor, Job Security, Recognition and Praise.</i>
2	Solomon Markos, M. Sandhya Sridevi (2010) ^[2]	<i>Leadership Commitment, Two-Way Communication, Development and Advancement, Resources Job, Training, Feedback System, Incentive, Corporate Culture, Performance.</i>	Mengemukakan 10 strategi dalam pencapaian keterikatan karyawan yang baik.
3	Chulwoo Kim (2014) ^[3]	<i>Participative Leadership Support, Organizational Performance, Supportiveness of Organizational Context, Procedural Fairness and Distributive Fairness.</i>	<i>Participative Leadership Support and Supportiveness of Organizational Context</i> mempengaruhi keterikatan karyawan.
4	Sia Joon Yee (2012) ^[4]	<i>Involvement and Participation, Recognitions and Rewards, Internal Communication, Work-life Balance.</i>	<i>Involvement and Participation, Recognitions and Rewards, Internal Communication, Work-life Balance</i> mempengaruhi keterikatan karyawan di oraganaisaasi MNCs di Penang Free Trade Zone.
5	Anintha Jagannathan (2014) ^[5]	<i>Work Environmet, Leadership, Team and Co-Worker Relationship, Training and Career Development, Compensation, Organizational Policies, Work Place Well.</i>	<i>Work Environmet, Leadership, Team and Co-Worker Relationship, Training and Career Development, Compensation, Organizational Policies, Work Place Well</i> merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
6	Manish Gupta, Shirshendu Ganguli, dan Abhilash Ponnam (2015) ^[6]	<i>Implicit Benefits, Organizational Culture and Organizational Policies.</i>	Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan di perusahaan yang bergerak di jasa keuangan di India. Menyimpulkan terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi yaitu <i>Implicit Benefits, Organizational Culture and Organizational Policies.</i>
7	Ekta Joshi, Nisha Nagori (2015) ^[7]	<i>Confrontation, Career Development & Experimentation dan Culture.</i>	<i>Confrontation dan Career Development & Experimentation</i> berkorelasi terhadap <i>Culture.</i>
8	Jyoti Naganath Shinde, V K.Sawant (2015) ^[8]	<i>Training and Development, Work Culture, Leadership Style dan Nature of Job.</i>	Dikonfirmasi terdapat 6 faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan di industry IT.
9	Michaela Cornelia SANDU (2015) ^[9]	<i>Ethical and Social Responsibility, Management and Leadership, Patriotism, Customer Value, Economical Performance dan Emotional Appeal.</i>	<i>Emmotical Appeal</i> dipengaruhi oleh <i>Management and Leadership dan Customer Value.</i>
10	Arti Chandani, Mita Mehta, Akanksha Mall dan Vashwee Khokhar (2016) ^[10]	<i>Leadership, Career Development, Emotional, Nature Job, Communication.</i>	Mengumpulkan dan mengkonfirmasi terdapat 20 faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

C. Model Faktor Penelitian

Berdasarkan pemaparan sebelumnya pada subbab 2.2 maka pada penelitian ini penulis akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan tim pengembang di KI dengan menggabungkan faktor-faktor yang diteliti Jyoti Naganath Shinde, V K.Sawant (2015)^[8] dengan menambahkan

faktor communication, career development dan emotional dari penelitian Arti Chandani, Mita Mehta, Akanksha Mall dan Vashwee Khokhar (2016) [10].

Sehingga model yang akan digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Model Faktor Penelitian.

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini diperlukan penentuan variabel penelitian yang diperkirakan mempengaruhi faktor-faktor penelitian. Terdapat total 32 variabel yang digunakan pada penelitian ini, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III di bawah ini:

TABEL III
VARIABEL PENELITIAN

Leadership	Training and Development	Employee Engagement	Career Development	Emotional	Nature of Job	Communication
Bimbingan dan arahan secara spesifik dalam penyelesaian tugas (VAR001)	Kesesuaian materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan dengan kebutuhan individu (VAR005)	Kesadaran yang tinggi akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab (VAR010)	Penilaian dan evaluasi dalam pelaksanaan pengembangan karir (VAR013)	Kesadaran tiap individu dalam mengetahui situasi emosi diri sendiri (VAR019)	Kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan (VAR024)	Pemahaman individu akan instruksi tugas maupun permasalahan yang terjadi (VAR028)
Sikap ramah dan peduli akan kebutuhan tiap individu (VAR002)	Efektifitas metode pelatihan dan pengembangan (VAR006)	Kesesuaian porsi dan keefektifan peraturan yang diterapkan perusahaan (VAR011)	Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir (VAR014)	Pengelolaan emosi diri sendiri (VAR020)	Waktu penyelesaian pekerjaan (VAR025)	Tumbuhnya rasa kepuasan atas kesesuaian informasi yang disampaikan (VAR029)
Mendahulukan konsultasi terlebih dahulu dalam pengambilan keputusan bersama (VAR003)	Kompetensi instruktur pelatihan dan pengembangan (VAR007)	Nilai-nilai yang dijunjung perusahaan dalam berorganisasi (VAR012)	Kesesuaian posisi jabatan dengan latar belakang pendidikan (VAR015)	Kesadaran individu dalam memotivasi diri sendiri (VAR021)	Keakuratan hasil dari pekerjaan (VAR026)	Pengaruh sikap positif yang menyebar di setiap individu (VAR030)
Memberikan tantangan dan mengharapkan tiap individu untuk berprestasi semaksimal mungkin demi pencapaian tujuan bersama (VAR004)	Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan dan pengembangan (VAR008)		Pelaksanaan program pengembangan karir di perusahaan (VAR016)	Keselarasan emosi antar individu (VAR022)	Tanggung jawab individu atas hasil kerja yang sudah dilakukan (VAR027)	Hubungan antar individu (VAR031)
	Interaksi dan komunikasi peserta pelatihan dan pengembangan (VAR009)		Pengaruh pengalaman terhadap karir individu di perusahaan (VAR017)	Pemantauan dan penjaminan hubungan antar individu (VAR023)		Kesesuaian tindakan dengan kesepakatan bersama (VAR032)
			Penumbuhan sikap			

			individu untuk loyal terhadap perusahaan (VAR018)		
--	--	--	---	--	--

E. Pengajuan Hipotesis

Terdapat beberapa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV dan tabel V.

TABEL IV
HIPOTESIS UNTUK CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)

Hipotesis untuk CFA	
Leadership	
H1a	(VAR001) berpengaruh positif terhadap leadership
H1b	(VAR002) berpengaruh positif terhadap leadership
H1c	(VAR003) berpengaruh positif terhadap leadership
H1d	(VAR004) berpengaruh positif terhadap leadership
Training and Development	
H2a	(VAR005) berpengaruh positif terhadap training and development
H2b	(VAR006) berpengaruh positif terhadap training and development
H2c	(VAR007) berpengaruh positif terhadap training and development
H2d	(VAR008) berpengaruh positif terhadap training and development
H2e	(VAR009) berpengaruh positif terhadap training and development
Employee Engagement	
H3a	(VAR010) berpengaruh positif terhadap employee engagement
H3b	(VAR011) berpengaruh positif terhadap employee engagement
H3c	(VAR012) berpengaruh positif terhadap employee engagement
Career Development	
H4a	(VAR013) berpengaruh positif terhadap career development
H4b	(VAR014) berpengaruh positif terhadap career development
H4c	(VAR015) berpengaruh positif terhadap career development
H4d	(VAR016) berpengaruh positif terhadap career development
H4e	(VAR017) berpengaruh positif terhadap career development
H4f	(VAR018) berpengaruh positif terhadap career development
Emotional	
H5a	(VAR019) berpengaruh positif terhadap emotional
H5b	(VAR020) berpengaruh positif terhadap emotional
H5c	(VAR021) berpengaruh positif terhadap emotional
H5d	(VAR022) berpengaruh positif terhadap emotional
H5e	(VAR023) berpengaruh positif terhadap emotional
Nature of Job	
H6a	(VAR024) berpengaruh positif terhadap nature of job
H6b	(VAR025) berpengaruh positif terhadap nature of job
H6c	(VAR026) berpengaruh positif terhadap nature of job
H6d	(VAR027) berpengaruh positif terhadap nature of job
Communication	
H7a	(VAR028) berpengaruh positif terhadap communication
H7b	(VAR029) berpengaruh positif terhadap communication
H7c	(VAR030) berpengaruh positif terhadap communication
H7d	(VAR031) berpengaruh positif terhadap communication
H7e	(VAR032) berpengaruh positif terhadap communication

TABEL V
HIPOTESIS HUBUNGAN ANTAR FAKTOR

Hipotesis Hubungan antar Faktor	
H8	Nature of job berpengaruh positif terhadap career development
H9	Training and development berpengaruh positif terhadap career development
H10	Career development berpengaruh positif terhadap employee engagement
H11	Communication berpengaruh positif terhadap emotional
H12	Leadership berpengaruh positif terhadap emotional
H13	Emotional berpengaruh positif terhadap employee engagement

F. Penyusunan Kuisiomer

Penyusunan kuisiomer dapat dijelaskan lebih detail pada tabel VI.

TABEL VI
PENENTUAN JUMLAH DAN ISI KUISIOMER

FaktorVI	Jumlah Pernyataan	No. Variabel
Kepemimpinan (Leadership) [L]	1	VAR001
	1	VAR002
	1	VAR003
	1	VAR004

Pelatihan dan Pengembangan (<i>Training and Development</i>) [TAD]	1	VAR005
	1	VAR006
	1	VAR007
	1	VAR008
	1	VAR009
Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) [EE]	1	VAR010
	1	VAR011
	1	VAR012
Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>) [CD]	1	VAR013
	1	VAR014
	1	VAR015
	1	VAR016
	1	VAR017
	1	VAR018
Emosi (<i>Emotional</i>) [E]	1	VAR019
	1	VAR020
	1	VAR021
	1	VAR022
	1	VAR023
Sifat Pekerjaan (<i>Nature of Job</i>) [NOJ]	1	VAR024
	1	VAR025
	1	VAR026
	1	VAR027
	1	VAR028
Komunikasi (<i>Communication</i>) [C]	1	VAR029
	1	VAR030
	1	VAR031
	1	VAR032
	1	VAR033

G. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisa data dengan metode PLS-SEM dan tools SmartPLS 2, didapatkan hasil dari pengujian hipotesisnya. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel VII dan tabel VIII.

TABEL VII
HASIL UJI HIPOTESIS CFA

Hasil Uji Hipotesis CFA		Keterangan
Leadership		
H1a	(VAR001) berpengaruh positif terhadap <i>leadership</i>	Terbukti
H1b	(VAR002) berpengaruh positif terhadap <i>leadership</i>	Terbukti
H1c	(VAR003) tidak berpengaruh positif terhadap <i>leadership</i>	Tidak Terbukti
H1d	(VAR004) berpengaruh positif terhadap <i>leadership</i>	Terbukti
Training and Development		
H2a	(VAR005) tidak berpengaruh positif terhadap <i>training and development</i>	Tidak Terbukti
H2b	(VAR006) berpengaruh positif terhadap <i>training and development</i>	Terbukti
H2c	(VAR007) berpengaruh positif terhadap <i>training and development</i>	Terbukti
H2d	(VAR008) tidak berpengaruh positif terhadap <i>training and development</i>	Tidak Terbukti
H2e	(VAR009) tidak berpengaruh positif terhadap <i>training and development</i>	Tidak Terbukti
Employee Engagement		
H3a	(VAR010) berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>	Terbukti
H3b	(VAR011) tidak berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>	Tidak Terbukti
H3c	(VAR012) berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>	Terbukti
Career Development		
H4a	(VAR013) tidak berpengaruh positif terhadap <i>career development</i>	Tidak Terbukti
H4b	(VAR014) berpengaruh positif terhadap <i>career development</i>	Terbukti
H4c	(VAR015) berpengaruh positif terhadap <i>career development</i>	Terbukti
d	(VAR016) tidak berpengaruh positif terhadap <i>career development</i>	Tidak Terbukti
H4e	(VAR017) berpengaruh positif terhadap <i>career development</i>	Terbukti
H4f	(VAR018) berpengaruh positif terhadap <i>career development</i>	Terbukti
Emotional		
H5a	(VAR019) tidak berpengaruh positif terhadap <i>emotional</i>	Tidak Terbukti
H5b	(VAR020) berpengaruh positif terhadap <i>emotional</i>	Terbukti

H5c	(VAR021) tidak berpengaruh positif terhadap <i>emotional</i>	Tidak Terbukti
H5d	(VAR022) berpengaruh positif terhadap <i>emotional</i>	Terbukti
H5e	(VAR023) berpengaruh positif terhadap <i>emotional</i>	Terbukti
Nature of Job		
H6a	(VAR024) berpengaruh positif terhadap <i>nature of job</i>	Terbukti
H6b	(VAR025) berpengaruh positif terhadap <i>nature of job</i>	Terbukti
H6c	(VAR026) tidak berpengaruh positif terhadap <i>nature of job</i>	Tidak Terbukti
H6d	(VAR027) tidak berpengaruh positif terhadap <i>nature of job</i>	Tidak Terbukti
Communication		
H7a	(VAR028) tidak berpengaruh positif terhadap <i>communication</i>	Tidak Terbukti
H7b	(VAR029) berpengaruh positif terhadap <i>communication</i>	Terbukti
H7c	(VAR030) tidak berpengaruh positif terhadap <i>communication</i>	Tidak Terbukti
H7d	(VAR031) berpengaruh positif terhadap <i>communication</i>	Terbukti
H7e	(VAR032) tidak berpengaruh positif terhadap <i>communication</i>	Tidak Terbukti

TABEL VIII
HUBUNGAN ANTAR FAKTOR

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
C -> E	0.134579	0.194641	0.092156	0.092156	1.460341	Tidak Signifikan
CD -> EE	0.264182	0.299863	0.110059	0.110059	2.400375	Signifikan
E -> EE	0.027366	0.178797	0.113727	0.113727	0.240629	Tidak Signifikan
L -> E	0.249934	0.298020	0.097537	0.097537	2.562441	Signifikan
NOJ -> CD	0.149716	0.210952	0.096416	0.096416	1.552804	Tidak Signifikan
TAD -> CD	0.176036	0.212215	0.098828	0.098828	1.781240	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil pada tabel VIII, dapat diambil pengujian terhadap hubungan antar faktor tersebut. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IX.

TABEL IX
HASIL UJI HIPOTESIS HUBUNGAN ANTAR FAKTOR

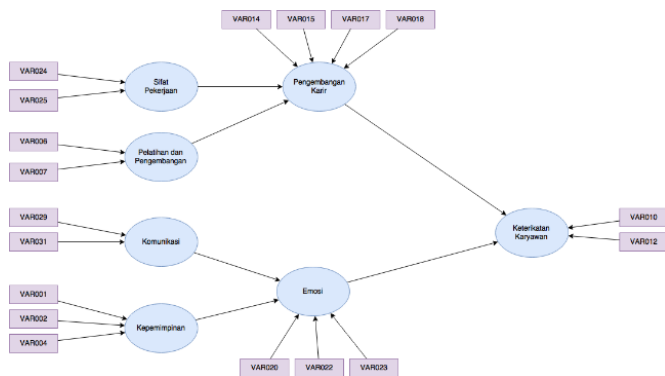
Hipotesis Hubungan antar Faktor	Keterangan
H8 <i>Nature of job</i> berpengaruh tidak positif terhadap <i>career development</i>	Tidak Terbukti
H9 <i>Training and development</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>career development</i>	Tidak Terbukti
H10 <i>Career development</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>	Terbukti
H11 <i>Communication</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>emotional</i>	Tidak Terbukti
H12 <i>Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>emotional</i>	Terbukti
H13 <i>Emotional</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>	Tidak Terbukti

H. Interpretasi Model Keterikatan Karyawan

Setelah dilakukan pengujian hipotesis berikut interpretasi model keterikatan karyawannya, seperti yang terlihat pada gambar 2.

I. Rekomendasi

Pada tabel X memperlihatkan rekomendasi yang dapat diberikan bagi KI dari hasil penelitian ini.



Gambar 2. Interpretasi Model Keterikatan Karyawan

BCP adalah proses otomatis atau pun manual yang dirancang untuk mengurangi ancaman terhadap fungsi-fungsi penting organisasi, sehingga menjamin kontinuitas layanan bagi operasi yang penting. Perencanaan keberlangsungan bisnis dibuat untuk mencegah tertundanya aktivitas bisnis normal. [10].

TABEL X
REKOMENDASI

Faktor	Rekomendasi
Kepemimpinan (Leadership) [L]	<ol style="list-style-type: none"> Pertahankan dan tingkatkan bimbingan dan arahan secara spesifik dalam penyelesaian tugas misalnya senior memberikan arahan awal kepada juniornya mengenai aturan dan konsep efektif dalam menyelesaikan tugas. Saling menerapkan sikap ramah dan peduli akan kebutuhan tiap individu Pemberian tantangan bagi setiap anggota demi meningkatkan prestasi dan produktifitas kerja.
Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development) [TAD]	<ol style="list-style-type: none"> Lebih meningkatkan efektifitas dari pelatihan dan pengembangan. Misal dengan mengadakan pelatihan <i>online</i>, menerapkan <i>knowledge sharing</i> dan lain-lain. Peningkatan kualitas instruktur pelatihan mungkin bisa dilakukan.
Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) [EE]	<ol style="list-style-type: none"> Menumbuhkan sikap kesadaran pribadi akan hak dan kewajiban pada karyawan. Menjunjung tinggi nilai dan norma yang berlaku di perusahaan.
Pengembangan Karir (Career Development) [CD]	<ol style="list-style-type: none"> Memberikan apresiasi akan prestasi kerja dengan mendukung pengembangan karir karyawan. Pertahankan kekonsistenan penempatan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Menciptakan suasana jika karyawan yang berkerja di perusahaan ini akan mendapatkan pengalaman berharga di kemudian hari. Ciptakan dan tingkatkan rasa loyal terhadap perusahaan pada setiap karyawan.
Emosi (Emotional) [E]	<ol style="list-style-type: none"> Melatih setiap karyawan untuk memiliki pengendalian emosi yang baik. Memberikan seminar dan hadiah untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Menciptakan suasana hubungan kekeluargaan antar karyawan dengan mengadakan <i>gathering</i>, <i>dinner team</i> dan lain-lain.
Sifat Pekerjaan (Nature of Job) [NOJ]	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan kontrol dan pengawasan kualitas kerja misal dengan memanfaatkan <i>integration project management</i> seperti <i>trellis</i>, <i>pivotal tracker</i> dan lain-lain. Melakukan pengawasan waktu pengerjaan proyek yang terintegrasi seperti penggunaan <i>burdown chart</i> dan lain-lain.
Komunikasi (Communication) [C]	<ol style="list-style-type: none"> Memberikan apresiasi terhadap ide dan instruksi yang mendukung keputusan. Melaksanakan setiap tugas dengan dokumentasi yang baik. Menciptakan jalinan komunikasi antar karyawan dengan baik dan nyaman sehingga intraksi karyawan tidak hanya sebatas urusan pekerjaan saja.

Tujuan dari BCP adalah untuk meminimalisir efek dari kejadian atau bencana tersebut dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Manfaat utama dari *Business Continuity Plan* adalah untuk mereduksi risiko kerugian keuangan dan

meningkatkan kemampuan perusahaan untuk memulihkan diri dari bencana atau gangguan sesegera mungkin. Perencanaan keberlangsungan bisnis juga harus dapat membantu meminimalisir biaya dan mengurangi risiko sehubungan dengan kejadian bencana tersebut. Terdapat 3 bagian besar pada perencanaan BCP *e-Business* UMKM yaitu *Business Impact Analysis* (BIA), *Analisa Resiko* dan *Disaster Recovery Plan* (DRP).

III. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut:

- Faktor yang mempengaruhi dan berdampak signifikan terhadap keterikatan karyawan secara langsung di KI yaitu faktor pengembangan karir (*career development*) dengan nilai *original sample* 0.264182 (lihat tabel VIII).
- Faktor kepemimpinan (*leadership*) berdampak signifikan terhadap faktor emosi (*emotional*) dengan nilai *original sample* 0.249934 (lihat tabel VIII).
- Model keterikatan karyawan bagi tim pengembang KI dapat dilihat pada gambar 2.
- Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu KI diharapkan dapat memperhatikan faktor emosi (*emotional*) untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai *original sample* emosi (*emotional*) paling kecil sebesar 0.027366 (lihat tabel VIII).

B. Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

- Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan dimensi pengukuran yang ada dalam masing-masing faktor dengan teori penunjang lainnya.
- Rekomendasi untuk penelitian mendatang adalah dengan memperluas dan memperbanyak cakupan responden, misal multi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ndanu Mutunga, Catherine. 2009. *Factors that Contribute to The Level of Employee Engagement in The Telecommunication Industry in Kenya : A Case Study of Zain Kenya*. School of Business, University of Nairobi.
- Markos, Solomon., Sridevi, M. Sandhya. 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. International Journal of Business and Management.
- Kim, Chulwoo. 2011. *Factors Influencing Public Employee Engagement and Its Impact on Organizational Performance*. The Korean Journal of Policy Studies.
- Joon Yee, Sia. 2012. *A Survey of Factors Influencing Employee Engagement*. University Sains Malaysia.
- Anitha J. 2014. *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance*. International Journal of Productivity and Management.
- Gupta, Manish., Ganguli, Shirshendu., Ponnamp. 2015. *Factors Affecting Employee Engagement in India: A Study on Offshoring of Financial Services*. The Qualitative Report 2015 Volume 20, Number 4, Article 8, 498-515.

- [7] Joshi, Ekta., Nagori, Nisha. 2015. *A Comparative Study of Factors affecting Employee Engagement in Information Technology and Manufacturing Sector*. Altius Shodh Journal of Management & Commerce.
- [8] Naganath Shinde, Jyoti., K.Sawant, V. 2015. *A Study of Factors Affecting Employee EEngagement in IT Industry*. International Journal of Science, Technology & Management.
- [9] Cornelia, Michaela SANDU. 2015. *The Factors Responsible with Corperate Reputation: A Structural Equation Modeling - Approach*. Faculty Business and Administration, University of Bucharest.
- [10] Chandani, Arti., Mehta, Mita., Mall, Akanksha., and Khokhar, Vashwee. 2016. *Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement*. Indian Journal of Science and Technology.
- [11] Saks, A.M. 2006. *Antecedents and consequences of employee engagement*. Journal of Managerial Psychology, Vol 21, No 6, pp600-619.
- [12] Macey, William H., Schneider, Benyamin., Barbera, Karen M., Young, Scott A, 2009. *Employee Engagement, tools for analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom : Wiley-Blackwell, Chichester, West Sussex.
- [13] The Gallup Organisation. 2004. [online] www.gallup.com. Diakses 28 Juni 2016.
- [14] Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta.: BPF.
- [15] Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. 1990. *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: Mc.Graw Hill Pub Co
- [16] Furqon. 2001. *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- [17] Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi I*. Bandung : Alfabeta.
- [18] Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- [19] Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [20] Blankenship, Jerrel et.al. 2011. *Pro Agile .NET Development with Scrum*. New York: Springer.
- [21] Sofyan, Yamin. 2009. *Struktural Equation Modeling, Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- [22] Hair, et al. 2006. *Multivariate Data Analysis 6th Ed*. New Jersey : Pearson Education.
- [23] Santoso, Singgih, 2011. *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- [24] Gozhali, Imam., Latan, Hengki. 2012. *Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" Smart PLS 2.0 M3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [25] Hair et al. 1998. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*. New Jersey : Prentice Hall, Upper Saddle River.
- [26] Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya.
- [27] Wijanto, Setyo Hari. 2008. *Structur Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta : Graha Ilmu.