

INTISARI

Employee engagement merupakan penggerak kunci dalam bisnis untuk mencapai tujuan organisasi; tingkat *employee engagement* yang tinggi mendukung tingkat retensi terhadap pegawai yang bertalenta, meningkatkan loyalitas pelanggan, meningkatkan kinerja perusahaan, serta meningkatkan nilai perusahaan di mata para pemangku kepentingan (Swarnalatha & Prasanna, 2013). Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) ada tiga dimensi yang mejadi karakteristik dari *work engagement*, yaitu: 1) *vigor* (energi), yang menggambarkan energi yang dikeluarkan, kemauan atau niat untuk memeberikan usaha terbaik dan bisa dipertimbangkan, serta menunjukkan sikap ketekunan saat menghadapi kesulitan dalam bekerja; 2) *dedication* yang menggambarkan antusiasme, kebanggan serta inspirasi, yang ditunjukkan dengan identifikasi yang kuat terhadap suatu pekerjaan yang dijalani; dan 3) *absorption* yang menggambarkan sikap konsentrasi atau fokus secara penuh terhadap pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan tingkatan *employee engagement* yang signifikan antara awak kabin PT Garuda Indonesia yang termasuk ke dalam golongan generasi X dengan generasi *millennials*. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), namun sudah disesuaikan mengikuti kondisi awak kabin PT Garuda Indonesia. Penelitian ini membandingkan tingkat *employee engagement* dilihat dari masing-masing dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption* antara awak kabin PT Garuda Indonesia di generasi X dan generasi *millennials*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa awak kabin dari generasi *millennials* memiliki tingkat *employee engagement* yang lebih rendah dari generasi X.

Kata Kunci: *employee engagement*, keterikatan pegawai, generasi X, generasi *millennials*, PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.

ABSTRACT

Employee engagement is a key factor that drives business to achieve its goals; high employee engagement will support retention rate of its talented employee, improve customer loyalty, improve company's performance and improve company's value (Swharnalatha & Prasanna, 2013). According to Schaufeli and Bakker (2003) there are three dimensions which characterize work engagement, 1) vigor, which describes energy, willingness or intention to give the best effort and shows an attitude of perseverance when is faced with difficult task; 2) dedication, which describes enthusiasm, pride and inspiration, that is shown by sense of involvement in one's work; 3) absorption that is characterized by full concentration and focus in one's work.

This research is aimed to analyse whether there is a significant difference in employee engagement between Garuda Indonesia's flight attendant in generation-X and millennials. This study uses analytical tool that has been developed by Schaufeli and Bakker (2003), which is adjusted to accommodate Garuda Indonesia's flight attendant real condition. This research compares the level of employee engagement based on three work engagement dimensions, vigor, dedication and absorption.

The result of this research shows that there is a significant difference from each work engagement dimension between Garuda Indonesia's flight attendant in Generation-X and millennials. The result also show that millennials flight attendant has a lower employee engagement level than generation-X flight attendant.

Keyword:employee engagemet, work engagement, generation-x, millennials, PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.