

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAHABAT HARAPAN
BERSAMA KABUPATEN KUBU RAYA**

Diky Suhendrix

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
e-mail: diiky.suhendrix8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama Kabupaten Kubu Raya. Menggunakan bentuk penelitian asosiatif dan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama Kabupaten Kubu Raya dengan menggunakan *sampling total* sehingga diperoleh responden sebanyak 45 responden. Pada saat pengolahan sebanyak 45 data responden yang diolah, semua kuesioner di kembalikan oleh pihak PT Sahabat Harapan Bersama. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang tinggi pada PT Sahabat Harapan Bersama Kabupaten Kubu Raya, kompensasi dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

KATA KUNCI: kompensasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada

manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. (Lianto, 2019).

KAJIAN TEORITIS

1. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2007: 244).

Michael dan Harold (1993), membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

- a) Kompensasi Material, meliputi uang, tunjangan segala segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman.
- b) Kompensasi Sosial, berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya rekreasi, pembentukan kelompok pengambil keputusan, dan kelompok khusus untuk memecahkan masalah perusahaan.
- c) Kompensasi Aktivitas, merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki karyawan untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan. Ketiga bentuk kompensasi tersebut, dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja, keanggotaan, keamanan, pengembangan pribadi maupun komitmen terhadap perusahaan.

2. *Employee Engagement*

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu perusahaan. Kinerja sendiri dipengaruhi

oleh beberapa faktor, salah satunya adalah employee engagement. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (engaged) secara psikologis kepada perusahaannya.

Menurut Kahn dalam Lianto, Eliana, dan Fauzan (2018: 53): "Keterlibatan pekerjaan adalah memanfaatkan anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka. Dalam keterlibatan, orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan secara emosional selama penampilan peran. Khan menjelaskan keterikatan yang berkarakteristik fisik, kognitif dan emosional yaitu :

- 1) Fisik, besarnya energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pekerjaan untuk menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kognitif, pemahaman karyawan akan peran mereka dalam konteks mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- 3) Emosional, menggambarkan apa yang dirasakan karyawan tentang organisasi, pimpinan organisasi, dan lingkungan pekerjaan, termasuk sikap positif dan negatif karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya. Ada perasaan terhubung secara emosi dengan organisasi, atau dengan seseorang di dalam organisasi.

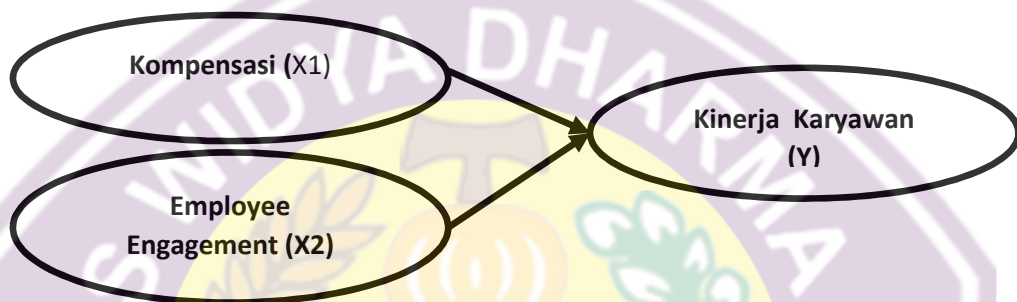
3. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi. Salah satunya adalah yang dikemukakan oleh Mondy, Noe dan Premeaux dalam Priansa (2016: 271): pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan dimensi :

- a. *Quantity of work* (kuantitas kerja), berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. *Quality of work* (kualitas kerja), berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, prestasi, kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi..
- c. *Initiative* (inisiatif), berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.
- d. *Adaptability* (adaptabilitas), berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

- e. *Corporation* (bekerja sama), berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain.

Beberapa studi yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu membenarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor yang diantaranya adalah kompensasi dan *employee engagement*. Penelitian dari Selvi Zola Fenia (2015) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



H1: Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama Kabupaten Kubu Raya

H2: Ada pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama Kabupaten Kubu Raya

H3: Ada pengaruh Kompensasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama Kabupaten Kubu Raya

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan dari PT Sahabat Harapan Bersama. Data penelitian yang digunakan berupa data hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 responden dengan metode pengambilan *total sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian data kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik sedangkan pengujian model dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dan analisis regresi linear berganda pada kompensasi dan *employee engagement* sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif antara variabel kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 sehingga akan memperoleh model persamaan regresi, hasil dari analisis yang telah diolah menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat seperti pada Tabel 1:

TABEL 1
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,157	1,398	
	Kompensasi	,486	,122	,345
	Employee Engagement	,501	,067	,649

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y1)

Sumber: Data Olahan, 2018

$$Y = 0,157 + 0,486 X_1 + 0,501 X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:

- Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,486 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama.
- Nilai koefisien regresi *employee engagement* sebesar 0,501 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti nilai-nilai *employee engagement* yang ada di perusahaan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menyebabkan perubahan variabel terikat. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

TABEL 2
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	,951	1,762

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagemenet* X2, Kompensasi X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y1

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 2 di atas maka diketahui nilai *R Square* adalah senilai 0,953. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 95,3 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan *employee engagement* sedangkan sisanya sebesar 4,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian yang digunakan layak atau tidak. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka model dapat dikatakan layak dan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , untuk dikatakan layak maka nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} . F_{tabel} pada uji F ini adalah 3,22. Hasil uji F pada dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

TABEL 3
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2634,826	2	1317,413	424,404	,000 ^b
Residual	130,374	42	3,104		
Total	2765,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagemenet* (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 424,404 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,22 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan model regresi ini layak dan lolos uji F.

Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi dan *employee engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan diberikan kompensasi serta *employee engagement* yang positif meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan dan berpengaruh terhadap tingginya kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut.

4. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

TABEL 4
HASIL UJI t

Model	T	Sig.
1 1. (Constant)	,112	,911
KOMPENSASI	3,965	,000
EMPLOYEE ENGAGEMENT	7,452	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengujian terhadap variabel kompensasi

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama. Artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

b. Pengujian terhadap variabel *employee engagement*

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama. Artinya jika *employee engagement* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis permasalahan dari penelitian yang dilakukan, pengujian hipotesis yang diajukan, pembahasan serta tanggapan dari para responden yang diajukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama.
2. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga *employee engagement* yang baik dapat membantu terus meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama.
3. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Harapan Bersama.

B. Saran

1. Peran kompensasi di PT Sahabat Harapan Bersama sudah sangat tinggi sehingga dapat dipertahankan karena hal tersebut baik bagi kinerja karyawan. Peran pemimpin perusahaan yang baik dalam memberikan berbagai kompensasi dalam perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan dalam produktivitas maupun penjualan.
2. Karyawan PT Sahabat Harapan Bersama memiliki *employee engagement* yang tinggi yang dapat membantu terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat dipertahankan. Karena dalam garis besar karyawan PT Sahabat Harapan Bersama memiliki kedekatan emosional serta keterikatan yang erat terhadap perusahaan sehingga tingkat loyalitas karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita, Mita, Mahlia Muis, dan Fauziah Umar. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat." *Jurnal Analisis*, Desember 2014, Vol. 3 No. 2 : 172 – 179
- Fenia, Selvi Zola. "Peranan *Employee Engagement* Terhadap Peningkatan Kinerja." *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, Vol.4,No.2 (Oktober 2015). Pp.31-36.

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Lianto, Anis Eliyana, dan Rizky Fauzan. "Enhancing the Employee Engagement: The Mediating Role of Exchange Ideology." *Jurnal Pengurusan* 53(2) 2018, pp. 1-17.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suwati, Yuli. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda." *E - Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55

