

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. X

Briananta Winda Kurniawan, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedharto, SH, Kampus Undip, Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

briananta@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* karyawan PT. X. *Employee engagement* merupakan keadaan motivasional yang secara positif berhubungan dengan energi ketika bekerja, dan ketulusan untuk berkontribusi kepada peran pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Populasi penelitian adalah 855 orang karyawan PT. X. Uji coba diberikan kepada 46 orang dan sampel penelitian adalah 65 orang dengan karakteristik subjek penelitian adalah karyawan tetap dan level staf. Teknik sampling menggunakan teknik *insidental quota sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Skala Persepsi terhadap Kompensasi (23 aitem, $\alpha = .914$) dan Skala *Employee Engagement* (29 aitem, $\alpha = .901$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* ($r_{xy} = .486$ dengan $p = .000$). Persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 23,6% terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: persepsi; kompensasi; *employee engagement*; keterikatan karyawan

Abstract

This research aims to know the relationship between perception of compensation with employee engagement in PT. X. Employee engagement is a positive and energized work-related motivational state, and a genuine willingness to contribute to work role and organizational success. The population in this research is about 855 employees of PT. X. For try out of the research are 46 employees, and for the sample research are 65 employees with the characteristics of the subject in this research were permanent employee and staff level. This research uses a sampling technique that is incidental quota sampling. For collecting the data, this research use two psychological scale, which are Perception of Compensation Scale (23 item, $\alpha = .914$) and Employee Engagement Scale (29 item, $\alpha = .901$). This research using a simple regression analysis. The result showed there are significant positive correlation between perception of compensation with employee engagement ($r_{xy} = .486$; $p = .000$). In this research, perception of compensation contributed about 23.6% to employee engagement.

Keyword : *perception; compensation; employee engagement*

PENDAHULUAN

Employee engagement merupakan salah satu dari topik yang populer di kalangan dunia manajemen. Kurang lebih sekitar 10 tahun, sudah banyak beredar publikasi studi terhadap *employee engagement*. (Saks & Gruman, 2014). Di Indonesia *employee engagement* sudah lama menjadi sorotan karena mayoritas karyawan di Indonesia mengalami *employee engagement* yang rendah. Portal HR (2016), merilis hasil survey yang dilakukan oleh Gallup Indonesia, menyebutkan bahwa 76% pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja, 11% *actively disengaged*, dan hanya 13% pekerja yang mengalami *fully engaged*. Hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan dan unsur-unsur perusahaan atau instansi di Indonesia yang belum memberi perhatian pada *employee engagement*.

Definisi pertama yang muncul dalam literatur akademik diperkenalkan oleh Kahn (Saks & Gruman, 2014), dalam studi etnografi tentang kondisi psikologis dari *personal engagement* dan *disengagement at work*. Kahn (Saks & Gruman, 2014), mendefinisikan *engagement* yaitu sebagai pemanfaatan diri sebagai anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka. Pada konteks *engagement*, karyawan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap peran kinerjanya. Karyawan yang *engaged*, akan termotivasi untuk meningkatkan produktifitasnya, selalu menerima tantangan dan merasa bahwa pekerjaan memberi makna dalam dirinya, dan memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan (Margaretha & Saragih, 2008). Hal ini dibuktikan dari penelitian menurut Ramadhan & Sembiring (2014), tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di *human capital center* PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila *employee engagement* tinggi maka kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan tinggi, dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri (2013), mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. XYZ, dimana semakin tinggi *employee engagement* karyawan akan menurunkan *turnover* karyawan, sebaliknya apabila semakin rendah *employee engagement* karyawan akan menaikkan *turnover* karyawan.

Untuk menciptakan *engagement*, Menurut Robinson, Perryman, dan Hayday (2004), organisasi harus bekerja untuk membangun dan mengembangkan *engagement*, hal ini membutuhkan hubungan dua arah antara pegawai dan tempat kerja. *Employee engagement* tercipta karena beberapa faktor, yaitu dari organisasi, manajemen, kepemimpinan, dan *working life* (Margaretha & Saragih, 2008). Menurut penelitian yang dilakukan Hermawan (2012), tentang analisis faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* di badan pengawas obat dan makanan, di penelitian tersebut disebutkan bahwa kompensasi, pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai *individual factor* maupun secara bersama-sama positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* bisa tercipta dari individu dan juga dari perusahaan.

Employee engagement dapat muncul karena adanya timbal-balik dari perusahaan yaitu Menurut pendapat Saks (2006), mengatakan bahwa teori yang kuat untuk menjelaskan *employee engagement* dapat ditemukan dalam SET (*social exchange theory*). *Social exchange theory* merupakan kewajiban yang dihasilkan melalui serangkaian interaksi antara pihak-pihak yang berada pada keadaan ketergantungan timbal-balik, seperti organisasi dengan karyawan. Menurut Saks (2006), terdapat sebuah prinsip dasar SET bahwa hubungan (karyawan dengan organisasi) dapat berkembang dari waktu ke waktu dan dapat menjadi hubungan yang saling menghargai, loyal, dan berkomitmen selama pihak-pihak saling mematuhi aturan dari *rules of exchange*. *Rules of exchange* biasanya melibatkan hubungan timbal-balik atau aturan “membayar” sehingga tindakan salah satu pihak menyebabkan respon tertentu dari pihak yang lain. Sebagai contoh, yaitu ketika individu menerima sumber daya ekonomi seperti kompensasi dan sosioemosional dari perusahaan tempat karyawan bekerja, karyawan merasa berkewajiban untuk merespon dan membalas dengan berbagai macam cara, salah satunya adalah melalui kompensasi. Menurut Bangun (2012), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga kepada organisasi seperti keterampilan dan pengetahuan untuk memperoleh balasan yang setimpal, namun pada kenyataannya tiap individu memiliki persepsi tersendiri atas kompensasi yang diterimanya. Terdapat karyawan yang memiliki persepsi bahwa kompensasi yang diterimanya tersebut cukup besar, dan ada juga yang mempersepsikan kompensasinya yang diterima cukup kecil.

Menurut Rivai (2009), jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, karyawan tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali karyawan tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan memengaruhi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja yang mengarah pada tindakan fisik dan psikologis. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2012), tentang pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap *employee engagement* di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan memengaruhi *employee engagement*. Dimensi di dalam kompensasi seperti gaji, insentif, bonus, asuransi kesehatan, cuti, pensiun, peluang promosi, pengakuan dan penghargaan secara bersama-sama memengaruhi *employee engagement*.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa persepsi terhadap kompensasi berpengaruh signifikan dengan *employee engagement* pada karyawan, namun ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi tidak memiliki pengaruh dengan *employee engagement*. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti kemudian tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kesiapan untuk berubah.

METODE

Populasi penelitian ini adalah PT.X. Penentuan sampel menggunakan *insidental quota sampling*. Jumlah populasi penelitian sebanyak 855 orang dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 65 orang karyawan dengan karakteristik karyawan tetap dan level staff. *Insidental quota sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara insidental atau kebetulan dan cocok sebagai sumber data dengan menentukan jumlah atau kuota sampel yang diinginkan. (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah Skala Persepsi terhadap Kompensasi dan Skala *Employee Engagement*. Skala Persepsi terhadap Kompensasi (23 aitem, $\alpha = .914$), yang disusun berdasarkan aspek persepsi menurut Coren, Ward, dan Enns (2002), yang digabung dengan komponen kompensasi dari Ivanchevich, John, Konopaske, dan Matteson (2006), yaitu kognitif finansial, kognitif non finansial, afektif finansial dan afektif non finansial. Skala *Employee Engagement* (29 aitem, $\alpha = .901$), yang diadaptasi dari aspek Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (Bakker & Leiter, 2010): *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	<i>p</i>	Bentuk
<i>Employee Engagement</i>	0.743	0.639	Normal
Persepsi terhadap Kompensasi	0.639	0.758	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *employee engagement* sebesar 0.743 dengan signifikansi $p = 0.639$ ($p > 0.05$) dan pada variabel persepsi terhadap kompensasi sebesar 0.672 dengan $p = 0.758$ ($p > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan

bahwa variabel *employee engagement* dan persepsi terhadap kompensasi memiliki distribusi yang normal.

Tabel 2.
Uji Linieritas

Nilai F	Signifikansi	<i>p</i>
19.440	0.000	P< 0.001

Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* menghasilkan nilai koefisien F sebesar 19.440 dengan nilai signifikansi $p=0.000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3.
Uji Hipotesis 1

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	29.752	9.541		3.118	0.003
Persepsi terhadap Kompensasi	0.750	0.170	0.486	4.409	0.000

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* sebesar 0.486 dengan signifikansi 0.000 ($p<0.01$). Koefisien korelasi dengan nilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* adalah positif. Tingkat signifikansi korelasi $p=0.000$ ($p<0.01$), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement*. Berdasarkan paparan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* pada karyawan PT. X dapat diterima. Persamaan garis linear berdasarkan tabel yaitu $Y = 29.752 + 0.750X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* (variabel kriterium) akan berubah sebesar 0.750 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel persepsi terhadap kompensasi.

Tabel 4.
Uji Hipotesis 2

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,486	0,236	0,224	11,951

Hasil koefisien determinan (*R Square*) menunjukkan nilai 0.236. Nilai tersebut memiliki pengertian bahwa dalam penelitian ini, persepsi terhadap kompensasi memiliki sumbangan efektif sebesar 23,6% terhadap *employee engagement*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi *employee engagement* sebesar 23,6% dapat diprediksi oleh variabel persepsi terhadap kompensasi, sisanya sebesar 76,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti organisasi, manajemen dan kepemimpinan, serta *working life* (Margaretha & Saragih, 2008).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *employee engagement* pada karyawan PT. X. Semakin positif persepsi terhadap kompensasi, maka *employee engagement* karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila semakin negatif persepsi terhadap kompensasi, maka *employee engagement* akan semakin rendah pada karyawan PT. X. penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 23.6% pada variabel *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Erlangga
- Coren, S., Ward, M. L., & Enns, T. James. (2002) *Sensation and Perception* (Edisi 5). New York : John Wiley & Sons
- Dewi, D. I. (2012). Pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap *employee engagement* di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat. *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Jakarta.
- Hermawan, Y. (2012). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* di Badan Pengawas Obat dan Makanan. *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Jakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi*. (Edisi 7). Jakarta : PT Erlangga
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2008) *Employee engagement: Upaya peningkatan kinerja organisasi. Makalah dipresentasikan pada the second national conference UKWMS Surabaya*
- Portal HR (2016): *Gawat! Pekerja di Indonesia 80% Not Engaged, Lantas Apa Solusinya?* <http://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya/>.
- Putri, A. (2013). Pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover* karyawan organisasi XYZ. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14, 47-58.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 2). Jakarta: Rajawali Pers.

- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies
- Saks, A. M. (2006). Employee engagement: Antecedents and consequences. *Journal of managerial psychology*, 21, 600-619.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement. Wiley Periodicals, *Human Research Development Quarterly*, 25(2), 155-182.
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta