

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI GAJI POKOK DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI HONORER**

**Adisty Putri Maharani, Endah Mujiasih, S. Psi., M.Si**

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,*

*Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

Email : [adistyaPutrimaharani@gmail.com](mailto:adistyaPutrimaharani@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Pokok dengan *Work Engagement* pada pegawai honorer. *Work Engagement* adalah kemampuan individu yang terlibat secara fisik, emosional, dan kognitif, ditandai dengan curahan energi yang tinggi, dedikasi serta konsentrasi penuh pada pekerjaan. Persepsi terhadap kompensasi gaji pokok adalah cara seseorang membuat penilaian dan mengartikan gaji yang diterima seorang pegawai sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukan individu selama bekerja. Sampel penelitian berjumlah 65 pegawai honorer berjenis kelamin laki-laki dan masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengambilan data menggunakan skala Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok (27 aitem,  $\alpha = 0,945$ ) dan *Work Engagement* (28 aitem,  $\alpha = 0,911$ ). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai ( $r_{xy}$ ) = 0,390 dengan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan positif antara variabel persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement*. Persepsi terhadap kompensasi gaji pokok memberikan sumbangan efektif sebesar 15,2% terhadap *work engagement*.

**Kata Kunci:** persepsi, kompensasi gaji pokok, *work engagement*, pegawai honorer

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between perceptions of basic salary with work Engagement on honorary employees. Work Engagement is the ability of individuals who are physically, emotionally and cognitively involved, characterized by a high energy flow, dedication and full concentration on the job. The perception of basic salary compensation is the way in which a person makes judgments and defines the salary an employee receives as a form of compensation for the work the individual has done during the work. The sample of this research is 65 employee honorer male and minimum 1 year working period. Sampling technique in this research use saturated sampling technique. Methods of data collection using the scale of Perception Against Primary Salary Compensation (27 aitem,  $\alpha = 0,945$ ) and Work Engagement (28 items,  $\alpha = 0,911$ ). Data were analyzed by using simple regression analysis. The result of analysis shows the value ( $r_{xy}$ ) = 0,390 with  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), meaning there is positive relation between perception variable to compensation of base salary with work engagement. Perception on primary wage compensation contributes 15.2% effective to work engagement.

**Keywords:** perception, compensation of basic salary, work engagement, honorary staff

## **PENDAHULUAN**

Semarang sebagai kota yang terus berkembang ke arah metropolitan, tentunya wajib berbenah dalam segala aspek, seperti kota besar di Indonesia, mempunyai segudang masalah yang harus dibenahi terutama masalah banjir. Pemerintah memiliki tugas menangani pengelolaan air pada waktu musim penghujan yang fungsinya untuk pelayanan publik, perbaikan sistem, pengendali banjir, dan berbagai kebijakan publik yang proposional serta menjadi faktor penentu keberhasilan dalam penanganan banjir. Tugas ini diberikan pemerintah Kota Semarang kepada Dinas “X”. Peraturan walikota No. 63 th 2016 menyebutkan bahwa Dinas tersebut merupakan satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Semarang yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan salah satunya dalam menangani banjir yang ada di kota Semarang. Dinas “X” diketuai oleh kepala dinas dibantu oleh sekretaris dinas, mempunyai tiga bidang dan 12 unit pelaksana teknis dinas (UPTD). Unit pelaksana teknis dinas (UPTD) menurut peraturan walikota No. 63 tahun 2016 adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dan mempunyai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang menangani banjir yang ada di kota Semarang.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai pegawai pelaksana kegiatan selain pegawai negeri sipil yaitu pegawai honorer. Pegawai honorer adalah pegawai yang terikat kontrak dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian. Pegawai honorer juga sering disebut sebagai tenaga kontrak. Menurut pendapat Herawati (2010) pegawai kontrak adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti. Menurut Herawati (2010) dalam sistem kerja kontrak, perusahaan pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon ketika masa kontrak telah selesai. Kontrak terus menerus dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan atas penghasilan, tidak ada jaminan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Fungsi unit pelaksana teknis Dinas dalam menangani banjir akan terlaksana dengan baik apabila pihak-pihak yang berperan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Baiknya sistem dan alat penanganan banjir akan sulit dilaksanakan apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan yang baik, disiplin tinggi, dan mempunyai komitmen untuk bekerja bagi kepentingan masyarakat. Pelaksanaan tugas pokok membutuhkan profesionalisme dari seluruh pegawai, sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya. Resiko pekerjaan yang tinggi ditambah dengan beban kerja yang berat akan mempengaruhi kinerja pegawai dan berpotensi menimbulkan *turnover*, untuk itu diperlukan dedikasi yang tinggi dalam bekerja, kemampuan mengeluarkan ide dan energi untuk mengatasi banjir serta memiliki komitmen dalam mengatasi pekerjaan yang sulit agar pegawai tetap menghasilkan kinerja yang optimal.

Kahn (dalam Saks & Gruman, 2014) pertama kali mengkonsepsikan dalam studi etnografi tentang kondisi psikologis dari *personal engagement* dan *disengagement at work*. Kahn (Saks & Gruman, 2014) mendefinisikan *engagement* yaitu 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, sedangkan *personal disengagement* merujuk kepada pelepasan diri dari peran kerja, karyawan menarik diri dan mempertahankan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menampilkan peran dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penggalan data awal dengan cara observasi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pegawai masih banyak yang terlambat datang ke kantor, berbuat curang terkait absensi *finger print* dengan memanipulasi waktu kehadiran menggunakan sidik jari buatan. Pegawai juga tidak mengatakan hal yang positif mengenai pekerjaannya kepada rekan kerja, dan banyak dari pegawai honorer yang mengundurkan diri karena mendapat pekerjaan di tempat lain. Salanova, Agut & Peiro (2005) menemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan (Gonzales-Romadkk, 2006) dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi (Chughtai & Buckley, 2009). Sedangkan, Pegawai yang *engaged* menghasilkan pekerjaan yang produktif, menguntungkan, aman, sehat, tingkat absen yang minim dan memiliki keinginan kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat menunjang ketercapaian tujuan organisasi (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Tingkat *work engagement* masing-masing pegawai honorer berbeda-beda tergantung dari bagaimana pegawai memaknai keberadaan di dalam pekerjaan. Beberapa hasil studi penelitian menunjukkan banyaknya faktor yang menjadi pendorong pegawai untuk menjadi lebih *engaged*. Mengacu pada model JD-R (*Job Demands-Resources*), tinggi rendahnya *work engagement* dipengaruhi oleh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). *Job resources* menyumbang *work engagement* lebih baik dibandingkan *job demands* (Bakker & Leiter, 2010). Pekerjaan dan organisasi merupakan sumber yang paling mungkin menghasilkan motivasi serta memunculkan *work engagement* (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). *Job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi pada pekerjaan. Komponen semua sumber daya kerja (*job resources*) mempengaruhi *work engagement*.

Kompensasi merupakan komponen dari *job resources* menjadi salah satu faktor pendorong *engagement* pekerja di sebuah institusi. Pendapat tersebut didukung oleh Milkovich & Newman (2002) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2007). Hariandja (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja 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.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap, ataupun upah. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). Keuntungan (*benefit*) merupakan suatu bentuk bantuan berbentuk uang yang diberikan kepada pegawai secara individu. Keuntungan (*benefit*) ini seperti pembayaran asuransi, pembiayaan perawatan pegawai di rumah sakit, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Pelayanan (*service*) merupakan balas jasa bagi pegawai dalam bentuk pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh pegawai, seperti program rekreasi, *cafeteria*, fasilitas olah raga, fasilitas kerohanian, dan lain-lain.

Gaji pokok merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang diterima pegawai honorer. Gaji pokok merupakan faktor yang sangat penting mengingat motivasi seseorang bekerja

adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mathis dan Jackson (2009) menjelaskan bahwa gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Sistem pemberian gaji pokok bagi pegawai honorer menjadi tanggung jawab masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), sehingga besarnya pun sesuai kemampuan masing-masing SKPD. Hasil observasi di Dinas "X" menunjukkan bahwa besarnya gaji pokok yang diterima oleh pegawai honorer sebesar Rp. 2.200.000,- tanpa tunjangan atau insentif apapun selain gaji pokok, sedangkan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendapatkan gaji pokok yang jauh lebih besar dengan tunjangan dan fasilitas yang menyertainya. Adapun tugas dan tanggung jawab antara PNS dan pegawai honorer adalah sama sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Gaji pokok yang diberikan kepada pegawai honorer di lingkungan Dinas "X" dapat dipersepsi beragam oleh setiap pegawai. Gaji itu sendiri merupakan suatu stimulus yang dipersepsikan pegawai sehingga mereka termotivasi untuk bekerja di organisasi. Baik dan buruknya persepsi pegawai tentu dapat mempengaruhi perilaku kerjanya.

Robbins (2008) menyatakan bahwa persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu. Persepsi merupakan suatu keadaan yang bersifat individual sebab persepsi melibatkan perasaan, kemampuan berpikir, serta pengalaman individu terhadap objek atau stimulus tertentu (Walgito, 2010). Jadi, ketika pegawai menerima kompensasi gaji pokok yang diberikan, pegawai akan mempersepsikan kompensasi gaji pokok yang diterimanya berupa penginterpretasian kesesuaian gaji pokok dengan tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan bagi tempat pegawai tersebut bekerja.

Persepsi terjadi karena beberapa faktor, menurut Robbins & Judge (2012) persepsi dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu (1) pelaku persepsi, yaitu individu dalam memandang kompensasi yang diterimanya seringkali dipengaruhi oleh individu itu sendiri seperti misalnya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi; (2) Situasi, situasi di perusahaan dapat merubah persepsi karyawannya, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang besar atas kinerja karyawan yang telah bekerja dengan baik untuk memenuhi tanggung jawab, maka kompensasi bisa dipersepsi karyawan secara positif, sebaliknya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka karyawan akan mempersepsikan kompensasi perusahaannya secara negatif; (3) Target persepsi, target persepsi adalah karakteristik kompensasi yang diberikan kepada individu atau karyawan tersebut, misalnya, karyawan menerima kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan mempersepsi kompensasi yang diterima secara positif, sebaliknya apabila karyawan mempersepsi kompensasi yang diterimanya tidak adil dan tidak layak maka persepsi karyawan akan cenderung negatif, maka dari itu pengelolaan kompensasi harus diperhatikan.

Rivai (2009) menyebutkan jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara serta 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 mempengaruhi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja yang mengarah pada tindakan fisik dan psikologis. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan Nurtjahjanti (2010) tentang hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional PT. KAI (persero) Purwokerto, penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja. Persepsi terhadap kompensasi karyawan tersebut positif, maka semangat kerja karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila persepsi terhadap kompensasi karyawan negatif maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.

Berdasarkan uraian di atas, persepsi terhadap kompensasi gaji pokok sebagai faktor mendukung munculnya *work engagement* pada pegawai honorer Dinas “X”. Berdasarkan gambaran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer di lingkungan Dinas “X” Kota Semarang.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya : Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer. Semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi gaji pokok, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai honorer, dan sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi gaji pokok, maka semakin rendah pula *work engagement* pada pegawai honorer.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dengan jumlah populasi sebanyak 65 orang dan jumlah sample yang dipilih sesuai karakteristik sebagai berikut :

- a. Tercatat resmi dan mempunyai kontrak sebagai Pegawai honorer Dinas “X” Kota Semarang.
- b. Masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan data yang ditemukan, pegawai selama satu tahun pertama pegawai telah melewati fase adaptasi. Pertimbangan tersebut didukung oleh pendapat dari Allen dan Meyer (dalam Noordin dkk., 2011) yang menyebutkan bahwa pada masa kerja ini karyawan telah mencapai tahap perkembangan (*growth stage*) dan sudah melewati tahap pengenalan terhadap lingkungan kerjanya (*orientation stage*).
- c. Bekerja pada bagian Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pompa Banjir Wilayah Barat, Wilayah Tengah I, Wilayah Tengah II, Wilayah Timur Dinas “X” Kota Semarang.

Nama alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan Daya beda aitem, Uji Validitas, dan Uji Realibilitas Alat Ukur.

Jumlah aitem dengan menggunakan skala *work engagement* terdiri dari 36 aitem dengan perincian 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Koefisien Realibitas dinyatakan dengan angka yang berada berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yaitu untuk mengetahui besar hubungan kedua variabel penelitian, menguji taraf signifikansinya, mencari sumbangan efektif prediktor dan mencari persamaan garis regresi. Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana antara lain : Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

## **HASIL PEMBAHASAN**

Berdasarkan skor yang diperoleh, maka didapatkan gambaran umum mengenai kondisi *work engagement* dan persepsi terhadap kompensasi gaji pokok pada subjek yang diteliti. Gambaran umum skor variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1 Perbedaan Mean dan Standar Deviasi Variabel *Work Engagement* dan Persepsi Kompensasi Terhadap Gaji Pokok

	<b>Statistik</b>	<b>Hipotetik</b>	<b>Empirik</b>
<b>Work Engagement</b>	Skor Minimal	28	63
	Skor Maksimal	112	106
	Mean	70	84,6
	Standar Deviasi	14	7,88
	<b>Statistik</b>	<b>Hipotetik</b>	<b>Empirik</b>
<b>Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok</b>	Skor Minimal	27	46
	Skor Maksimal	108	87
	Mean	67,5	69,89
	Standar Deviasi	13,5	9,22

Gambaran umum di atas menunjukkan bahwa skor terendah dalam skala *work engagement* adalah 63 dan skor tertinggi 106. Rata-rata skor adalah 84,6. Pada skala persepsi terhadap kompensasi gaji pokok, skor terendah adalah 46, sedangkan tertinggi adalah 87. Rata-rata skor yaitu 69,89. Gambaran umum ini digunakan untuk proses pembuatan kategorisasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan gambaran umum mengenai skor-skor persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dan *work engagement* tersebut, kemudian akan dibuat kategorisasi. Azwar (2014) mengemukakan bahwa tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan sampel dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Banyaknya kategori dan luasnya interval kategori tergantung pada tingkat deviasi dengan memperhitungkan rentangan skor minimal-maksimal hipotetiknya. Penelitian ini menggunakan empat kategorisasi yang terdiri dari sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah. Secara umum, kategorisasi dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2. Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel *Work Engagement*

<b>Rumus Interval</b>	<b>Rentang nilai</b>	<b>kategorisasi</b>
$x \leq \mu - 1,5 SD$	$x \leq 49$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 SD < x \leq \mu - 0,5 SD$	$49 < x \leq 63$	Rendah
$\mu - 0,5 SD < x \leq \mu + 0,5 SD$	$63 < x \leq 77$	Sedang
$\mu + 0,5 SD < x \leq \mu + 1,5 SD$	$77 < x \leq 91$	Tinggi
$\mu + 1,5 SD < x$	$91 < x$	Sangat Tinggi

Keterangan :

$\mu$  : mean skor hipotetik

SD : standar deviasi skor hipotetik

X : skor subjek

Perolehan rentang nilai pada tabel diatas menunjukkan bahwa skor variabel *work engagement* dapat dikategorisasikan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Kategorisasi Skor *Work Engagement*

<b>Sangat rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>N= 0</b>	N=3	N=50	N=12
<b>0%</b>	4,62%	76,92%	18,46%

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa rata-rata subjek pada penelitian ini berada pada kategori tinggi, ditunjukkan dengan mean empirik yang diperoleh sebesar 84,6 berada pada rentang skor lebih dari atau sama dengan 91. Hal ini berarti bahwa mayoritas pegawai honorer Kota Semarang memiliki *work engagement* yang tinggi, sedangkan pada variabel persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dapat dilihat besar rentang nilai pada tabel berikut:

Tabel 4. Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok

<b>Rumus Interval</b>	<b>Rentang nilai</b>	<b>kategorisasi</b>
$x \leq \mu - 1,5 SD$	$x \leq 47,25$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 SD < x \leq \mu$	$47,25 < x \leq 67,5$	Rendah
$\mu < x \leq \mu + 1,5 SD$	$74,25 < x \leq 87,75$	Tinggi
$\mu + 1,5 SD < x$	$87,75 < x$	Sangat Tinggi

Keterangan:

m : mean skor hipotetik

SD: standar deviasi skor hipotetik

X : skor subjek

Perolehan rentang nilai pada tabel diatas menunjukkan bahwa skor variabel persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dapat dikategorisasikan dalam tabel berikut:

Tabel 5 Kategorisasi Skor Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok

<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>N= 2</b>	N=31	N=32	N=0
<b>3,08%</b>	47,69%	49,23%	0%

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa rata-rata subjek pada penelitian ini berada pada kategori rendah, ditunjukkan dengan mean empirik yang diperoleh sebesar 69.89 berada pada rentang skor lebih dari atau sama dengan 87,75. Hal ini berarti bahwa mayoritas pegawai honorer Kota Semarang memiliki persepsi terhadap kompensasi gaji pokok yang tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer dinas “X” Kota Semarang memiliki persepsi terhadap kompensasi gaji pokok yang tinggi dan *work engagement* yang tinggi. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dan *work engagement*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer Dinas “X” Kota Semarang. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 19.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer Dinas “X” Kota Semarang. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar  $r_{xy}=0,390$  dengan tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi gaji pokok maka semakin tinggi *work engagement* pada pegawai honorer dinas “X” Kota Semarang. Koefisien korelasi tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer Dinas “X” Kota Semarang diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *job* dan *personal resources* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2008). Astuti dan Mujiasih (2015) juga menunjukkan bahwa persepsi kompensasi mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kuda Inti Samudra Semarang. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berperan aktif dan antusias dalam pekerjaannya.

Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai tersebut, Sementara pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai tersebut di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Sehingga apabila persepsi terhadap kompensasi yang diberikan terhadap pegawai baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kondisi persepsi terhadap kompensasi gaji pokok yang dirasakan pegawai honorer dinas "X" diketahui bahwa persepsi terhadap kompensasi gaji pokok yang positif berada pada 49,23 %, sisanya 47,69 % dan 3,09 % berada pada kategori negatif dan sangat negatif. Hasil tersebut memberitahukan bahwa persepsi terhadap kompensasi gaji pokok pada pegawai honorer dinas "X" positif, tetapi perbandingan hasil positif dengan jawaban kategori negatif tidak terlalu jauh bahkan jika ditambahkan kategori negatif dan sangat negatif hasilnya lebih besar daripada kategori positif. Hal ini menandakan ada pegawai yang menerima kompensasi gaji pokok dapat memenuhi dan mensejahterakan kehidupan pegawai honorer dan ada yang tidak. Tingkat pendidikan pegawai honorer UPTD pompa banjir dinas "X" kota Semarang yang rata-rata lulusan sekolah dasar dan menengah pertama merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing pegawai. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang positif dan kompensasi gaji pokok hanya mempunyai pengaruh 15,2 % terhadap *work engagement* sisanya 84,8 dipengaruhi faktor lain. Sehingga, kompensasi gaji pokok tidak bisa menjadi faktor utama yang mempengaruhi *work engagement*.

Persepsi kompensasi gaji pokok yang positif akan meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai, sehingga sikap kerja dan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Pegawai juga akan memberikan kontribusi yang lebih pada setiap permasalahan yang terjadi dan lebih *engage* dengan pekerjaannya. Kondisi *work engagement* yang dirasakan oleh pegawai honorer dinas "X" kota Semarang menunjukkan bahwa sebanyak 76,92 % pegawai honorer dinas "X" kota Semarang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, 18,46 % dan 4,62% pegawai memiliki *work engagement* yang sangat tinggi dan rendah. Dari data tersebut diketahui bahwa mayoritas pegawai honorer dinas "X" kota Semarang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai honorer dinas "X" kota Semarang memiliki antusias dalam bekerja, bersedia mencurahkan berbagai upaya untuk pekerjaan, serta merasa nyaman bekerja sebagai pegawai honorer dinas "X" kota Semarang.

Kondisi *work engagement* pegawai honorer Dinas "X" kota Semarang yang positif dibuktikan dengan perilaku pegawai honorer yang siap bekerja penuh walaupun pada malam hari, pegawai siap pulang terlambat apabila terjadi hujan dan bersedia masuk kerja walaupun pada hari raya keagamaan. Selain itu, pegawai juga merasa harus bersemangat dalam bekerja agar nyaman dan senang melakukan pekerjaannya, karena pekerjaan sebagai pegawai honorer UPTD pompa banjir Dinas "X" kota Semarang mempunyai tantangan dan kesulitan yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengumpulan data awal yang diperoleh peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara di Dinas "X" Kota Semarang, tugas pegawai honorer UPTD pompa banjir dinas "X" kota Semarang untuk membantu pegawai negeri sipil di lapangan. Pegawai honorer UPTD Pompa banjir bertugas untuk mengatasi banjir di kota Semarang. tugas menjadi operator pompa

harus mempunyai sertifikasi khusus untuk mengoperasikan mesin pompa. Pegawai honorer diberikan pembekalan *standart operating procedure* oleh pihak dinas, sehingga pegawai honorer mempunyai tanggung jawab menjaga dan melakukan *maintenance* mesin dan rumah pompa secara rutin dan berkala. Pegawai honorer juga menjalankan tugas membersihkan sampah yang ada di sungai agar tidak menyumbat pintu air, karena jika pintu air tersumbat, air tidak bisa di buang ke laut lepas. Menjaga elevasi atau tingkat ketinggian air setiap hari selama 24 jam, elevasi air harus di jaga sesuai *standart* yang sudah ditentukan, hal tersebut penting karena jika melebihi standart yang di tentukan air akan limpas ke daratan yang akan menyebabkan banjir yang ada di kota Semarang. Tidak tentunya cuaca yang ada di kota semarang, memaksa pegawai honorer harus bekerja 24 jam selama 7 hari dengan kerja *shift* untuk rumah pompa besar dan 24 jam selama 7 hari tanpa *shift* untuk rumah pompa kecil, sehingga pegawai honorer mempunyai waktu libur yang sangat minim. Namun demikian, pegawai honorer menganggap bahwa selain sebagai sumber penghasilan, pekerjaannya merupakan ibadah dan pengabdian kepada masyarakat dalam hal mengatasi banjir di kota Semarang yang bukan lagi masalah kecil tetapi merupakan masalah utama yang ada di Kota Semarang.

Penelitian Ching-Fu & Ya-Ling (2013) mengatakan bahwa *work engagement* secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan *work engagement* yang tinggi memiliki kinerja yang sangat baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *work engagement* rendah. Pegawai dengan *work engagement* rendah menyebabkan kelelahan dan sikap menghindar dari pekerjaan secara umum. *Work engagement* juga memiliki hubungan yang negatif dengan intensi *turnover*. Pegawai yang *engage* dengan pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan yang lebih besar dan memiliki pengalaman positif yang membuat pegawai memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004).

Pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi dan kepuasan kerja akan membantu meningkatkan kinerja pegawai serta dapat menurunkan intensi *turnover*, menjadi penting untuk mempunyai persepsi terhadap kompensasi gaji pokok karena pegawai akan bekerja untuk kepentingan organisasi atau dinas sehingga akan membangun interaksi yang positif dengan atasan maupun rekan kerja. Kualitas interaksi yang positif dengan atasan dan rekan kerja akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit sehingga pegawai berupaya sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih antusias dalam bekerja, serta berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, dengan demikian pegawai dapat memberikan kualitas pelayanan yang maksimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer dinas “X” Kota Semarang ( $r_{xy}=0,390$ ,  $p = 0,001$ ). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi kompensasi gaji pokok maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki pegawai. persepsi kompensasi gaji pokok memberikan sumbangan efektif sebesar 15,2 % terhadap *work engagement* Pegawai Honorer Dinas “X” Kota Semarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement eerspective, issues, research and practice*. USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Alzyoud, A. A., Othman, S. Z., & Isa, M. F. (2015). Examining the role of job resource on work engagement in the academic setting. *Asian Social Science*(11), 103-110.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Astuti, D. E., & Mujiasih, E. (2015). Perception of compensation dan job satisfaction on employees of PT kuda inti samudra semarang. *Jurnal Empati*, 4(1), 55-61.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan validitas, edisi ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologis (edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*(83), 189-206.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, B. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*(20), 4-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behaviour*(80), 555-564.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: the mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*(23), 574-589.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Perfomance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Feldman, R. S. (2012). *Pengantar Psikologi (Understanding Psychology)*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles? *Journal of Vocational Behavior*(68), 165-174.
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Marciano. (2010). *Culture of Employee Engagement with The Pricipal of Respec*. New York: McGraw Hill.
- Martoyo, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *journal of vocational behavior*(70), 149-171.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2002). *Compensation. international edition (7 ed.)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi UNDIP, I*(14), 40-51.
- Noordin, F., Rahim, A. R., Ibrahim, A. H., & Omar, M. S. (2009). An analysis of career stage on organizational commitment of australian managers. *Internasional journal of Business and Social Science, 2*(17), 117-126.
- Nugroho, D. A., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip, 2*(12), 191-202.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional pt. kai purwokerto. *Jurnal Psikologi UNDIP, VIII*(2), 97-101.
- Perrin, T. (2003). *Understanding what drives employee engagement*. U.S. Report.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik, edisi pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik* (2 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. (2008). *Organization behavior*, (10 ed.). (D. B. Molan, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sacks, A. M. (2007). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, VII(21), 600-619. doi:10.1108/02683940610690169
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement. *Human Resource Development Quarterly*(25), 155-182.
- Salanova, M., Agut, S., & Piero, J. M. (2005). Linking organizational resource and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*(90), 1217-1227.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the utrecht work engagement scale*. Netherlands: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organization Behavior*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71-92.
- Schiemann, A. W. (2011). *Alignment, capability, engagement: pendekatan baru talent management untuk mendongkrak kinerja organisasi*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, O. (2003). *Dasar - dasar psikologi lingkungan*. Malang: Bayu Media dan UMM Press.
- Sumakto, W. A., & Sami'an. (2013). hubungan keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan hotel surabaya plaza. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, II(2), 1-6.
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Winarsunu, T. (2010). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Wulandari, S. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara leader member exchange (LMX) dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 5(4), 721-726.nh

Xanthopoulou, D., Bakker, A. D., Demerouti, E., & Schaufeli, B. W. (2008). Reciprocal relationship between job resource, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 235-244.