

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORKING ENVIRONMENT TO EMPLOYEE ENGAGEMENT (Case Study on PT Summarecon Agung Tbk)

B-2

Diah Pranitasari, Lilik Trianah, Rieka Nuriandini

College of Economics Indonesia

Jl. Kayu Jati Raya 11A Jakarta Rawamangun

nitadpranitasari@yahoo.com; nuriandinirieka19@gmail.com; lilik3anah@gmail.com

ABSTRACT

Employee engagement is very useful for assessing the commitment, mutual trust and loyalty to the job and the company. Employee engagement affects the company's overall performance. Compensation and working environment are factors that effect to employee engagement. This research was conducted to the permanent employees of PT Summarecon Agung Tbk with a total sample of 100 respondents. This research use smartPLS 2.0. The result of this research showed that compensation has a coefficient of 0.184. This means that compensation is a weak effect to employee engagement. The coefficient of working environment in this research is 0.607, which means that working environment has strong effect to employee engagement. Simultaneously, both compensation and working environment has a coefficient of 0.542. This means that both variables has relatively strong effect on employee engagement.

Keywords: Compensation, Working Environment and Employee engagement

1. Background Issues

The existence of human resources in a company plays an important role. Any potential human resources within the company should be utilized as much as possible to provide optimum output. Achievement of corporate objectives depends not only on modern equipment, facilities and infrastructure, but even more on the people behind the job. The success of an organization is strongly influenced by employee performance. Every organization or company will always strive to improve employee performance, with the goal to achieve company's objectives.

Each company should provide the remuneration or compensation is one important influence in creating employee motivation, because to improve employee performance required the compensation fulfillment to support the motivation of the employees. With the strong motivation, it will be able to produce a good performance as well as quality of the work.

In addition to compensation, work environment is a very important factor to be considered management. Although the work environment is not part of production process in a company, but the work environment has a direct impact on the employees who carry out the production process. A satisfying working environment for its employees can improve performance. Bad working environment will reduce performance and employee motivation.

Each company certainly expects employees have the engagement, commitment, contribute motivation and has the ownership of the job and the company. Within this terminology, including of the mutual trust, loyalty to the job and the company, as well as pride in the company and the spirit of cooperation.

The above conditions create the term employee engagement. The concept of employee engagement may not have been too widely known, but the concept is often used is the concept of employee satisfaction has been widely known and applied in many companies. There are similarities between these two concepts, but the concept of employee engagement have implications further than the concept of employee satisfaction and engagement considered more important than just satisfaction (Anthony, et. all., 2016).

sebelumnya. Kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, indikatornya terdiri dari :

- Kompensasi jaminan sosial, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
- Kompensasi pengobatan, sama dengan jaminan sosial, kompensasi ini diberikan kepada setiap karyawan yang membutuhkan pengobatan selama karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan tersebut.
- Kompensasi jaminan pensiun, adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia.
- Kompensasi dari berbagai tunjangan, adalah tunjangan/kompensasi di luar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan lain-lain pekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lainnya tergantung dari kemampuan perusahaan dalam menyediakan tunjangan yang layak bagi pegawai/pekerja.

2. Kompensasi non finansial, dengan indikator sebagai berikut:

- a. Promosi Jabatan, adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta).
- b. *Reward* atau sistem penghargaan adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajerial (Sedarmayanti, 2012).

2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi pada lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti juga menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- (a) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia
- (b) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Beberapa indikator-indikator yang harus diketahui oleh para karyawan dalam lingkungan kerja, yaitu (Cokroaminoto, 2007):

- 1) Struktur Kerja, adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).
- 2) Sarana dan Prasarana, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan.
- 3) Pola Kepemimpinan, pola kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja pada karyawan. Pola kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Ada sekelompok pemimpin menerapkan praktek kepemimpinan berorientasi pada penyelesaian tugas (*task oriented*).
- 4) Kerjasama antar team, *team work* bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

- 5) Hubungan dengan pemimpin, kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya tidak hanya ditentukan oleh salah satu aspek semata-mata, melainkan perpaduan antara sifat, perilaku, dan kekuasaan/pengaruh yang saling menentukan sesuai dengan situasi yang mendukungnya.

2.4. Employee Engagement

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih untuk pekerjaannya (Risher, 2010). *Engagement* bukanlah sikap, tapi ia adalah sebuah perilaku yang menjadi dorongan kinerja sebuah organisasi. Menurut Cook S (2008), *engagement* semata-mata ditanda dengan adanya kemauan dan kemampuan karyawan dalam memastikan agar organisasi berhasil mencapai keberhasilan bisnisnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa *engagement* merupakan hasil dari penggabungan dari beberapa keadaan seperti, bagaimana positifnya seorang karyawan terhadap organisasi dan bagaimana proaktifnya karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi baik kepada karyawan, kolega maupun kepada para pemangku kepentingan yang lain.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan kenyamanan pada karyawan. *Engagement* bukanlah hal yang bersifat sementara dan merujuk pada keadaan tertentu, tetapi lebih pada kondisi yang lebih terus menerus dan merupakan bentuk kesadaran yang terjadi tanpa dipengaruhi oleh kejadian, objek, dan perilaku tertentu.

Indikator-indikator *employee engagement* menurut ,yaitu (Thomas, 2007):

a. Kesiapan

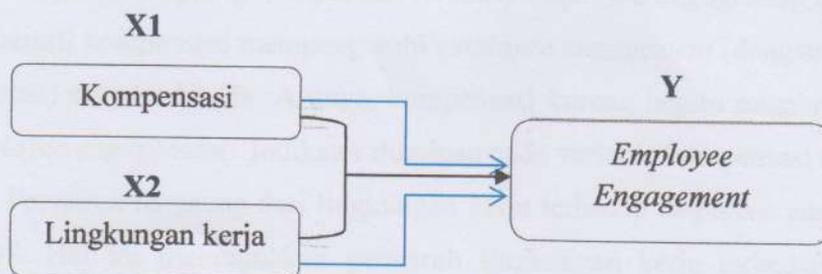
- 1) Siap memdedikasikan diri pada pekerjaan
- 2) Memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif

- 3) Semangat dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Kerelaan
 - 1) Kesiediaan memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan
 - 2) Kesiediaan untuk bekerja keras atau bekerja ekstra keras
- c. Kebanggaan
 - 1) Pekerjaan sebagai sumber kebanggaan diri
 - 2) Pekerjaan dikerjakan secara lengkap dan menyeluruh
 - 3) Kesiapan mencurahkan jiwa bagi pekerjaan

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Summarecon Agung Tbk tepatnya di Jalan Hibrida Raya Blok PF 23 Jakarta. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap PT Summarecon Agung Tbk. Penetapan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan, karena untuk memperoleh hasil yang maksimal pada penggunaan analisis jalur sebaiknya digunakan sampel minimal 100 (Sarwono, 2007).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan model satu jalur yang diolah dengan program smartPLS 2.0. Model penelitiannya sebagai berikut:



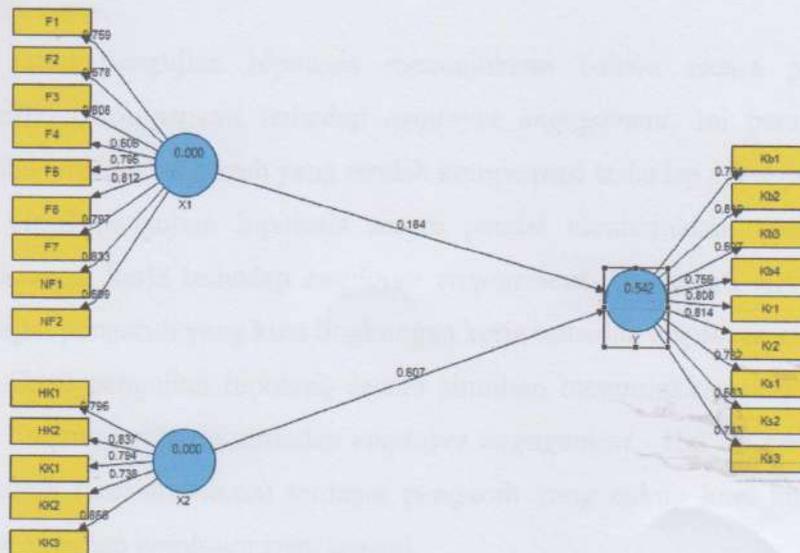
Hipotesis penelitian ini adalah H1: terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *employee engagement*, H2: terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*, H3: terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

4. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 100 orang responden, dengan jenis kelamin 32% perempuan dan 68% laki-laki; usia responden mayoritas 20-30 tahun sebanyak 54%, 30-40

tahun 27% dan di atas 40 tahun 19%; sedangkan tingkat pendidikan responden mayoritas SMA sebesar 60%, D3 30% dan S1 10%.

Berikut adalah gambar dari hasil perhitungan menggunakan SmartPLS versi 2.0:



Pengaruh langsung kompensasi terhadap *employee engagement* adalah sebesar 0,184. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi *employee engagement* (dengan asumsi lingkungan kerja konstan) sebesar 18,4%. Artinya, kompensasi kurang begitu memberikan pengaruh terhadap *employee engagement*. Indikator dominan pada variabel kompensasi adalah Promosi Jabatan.

Pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap *employee engagement* adalah sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* (dengan asumsi kompensasi konstan) sebesar 60,7%. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap *employee engagement*. Indikator dominan pada variabel lingkungan kerja adalah Pola Kepemimpinan.

Pengaruh langsung variabel bebas *kompensasi* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *employee engagement* adalah sebesar 0,542. Hal tersebut menunjukkan kontribusi *kompensasi* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 54,2%. Artinya semakin efektifnya kompensasi dan lingkungan kerja maka akan semakin berpengaruh cukup kuat terhadap *employee engagement*.

Bila dibandingkan pengaruh dari kedua variabel tersebut, maka variabel lingkungan kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap *employee engagement* dibandingkan variabel kompensasi. Sedangkan pada variabel *employee engagement*, indikator yang paling dominan terdapat pada indikator kerelaan, yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja keras atau bekerja ekstra keras.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *employee engagement*. Ini berarti terbukti bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang rendah kompensasi terhadap *employee engagement*.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*. Ini berarti terbukti bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang kuat lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti terbukti bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang cukup kuat kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* adalah lemah dengan pengaruh yang bersifat positif atau searah artinya bila kompensasi meningkat maka *employee engagement* meningkat dan sebaliknya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* adalah kuat dengan pengaruh yang bersifat positif atau searah artinya bila lingkungan kerja semakin membaik maka *employee engagement* meningkat dan sebaliknya.

Dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja. Yang berarti pengaruh lingkungan kerja di dalam perusahaan tersebut lebih kuat dibandingkan pengaruh kompensasi.

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* adalah cukup kuat dengan pengaruh yang bersifat positif atau searah. Dalam arti jika kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat diberikan dengan baik maka *employee engagement* akan meningkat dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Artikel Antonius M, Claret Hermawan dan Harry N, Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat *Employee Engagement* Pada Karyawan Universitas Sanata Dharma, 2016.
- [2] Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, (Yogyakarta : CAPS, 2013).
- [3] Garry Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, 14th edition, (Jakarta : Salemba Empat, 2014).
- [4] Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Erlangga 2012).
- [5] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Naegri Sipi, Edisi Revisi, (Jakarta: PT.Refika Aditama 2012).
- [6] Sedarmayanti, Tata Kajian Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi/ Kaitan antar Manusia Dengan Lingkungan Kerja, (Bandung: Mandar Maju, 2011).
- [7] Cokroaminoto. Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja 2. 2007. Diakses pada tanggal 30 Juni 2016 dari <http://wordpress.com>
- [8] Cook, S. *The essential guide to employee engagement: Better business performance through staff satisfaction*, London and Philadelphia: Kogan Page limited the relationship between emotional. 2008.
- [9] Risher. Don't Overlook Frontline Supervisors. *Public Manager*, 2010.
- [10] Thomas, C. H. A New Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test and Replication dalam *Academy of Management Proceedings*, 2007.