

PT. Summarecon Agung Tbk, a company engaged in the property who became a pioneer in developing the Kelapa Gading area at the beginning of its appearance and is growing rapidly. For companies, the employee engagement research is very useful for assessing the commitment, ownership, trust and loyalty of employees. Employee engagement is needed to increase productivity and maintain the viability of the company. Based on the above, this research is to find out "Is there any effect between compensation and working environment on employee engagement (Case Study on PT Summarecon Agung Tbk)"

2. Theoretical Framework

2.1. Research Accomplished

Nabilah Ramadan and Jafar Sembiring (2014) conducted a study with the title *Employee Engagement Effect on Employee Performance in Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. The main objective of this study was to determine the employee engagement level from employee performance, also to determine the effect on the performance of employees in Telkom HCC. This research uses descriptive method and path analysis. The sampling technique used is the census / sampling with total sample of 74 employees HCC Telkom. The results showed that employee engagement significantly influence employee performance with a total effect of 76.6%.

Ida Bagus Gede Putra and Agoes Swambawa Rahyuda Ganesha (2016) from the Faculty of Economics and Business, University of Udayana conduct research with the title *"The Effect of Compensation, Working Environment and Perceived Organizational Support (POS) To Employee Retention"*. This research was conducted at the Green Villas Hotel Tuban Bali. The study population was all employees of 72 people. This research used saturated samples. The tool of analysis used is multiple linear regression analysis. The analysis results found that compensation, working environmental and perceived organizational support positively effect on employee retention. This result showed that the higher of compensation, working environment and perceived organizational support will be effect on the higher the level of employee retention.

Susan Abraham (2012) conducted a study with the title of *The Job Satisfaction As an Antecedent on Employee Engagement (job satisfaction as part of the employee involvement)*. A descriptive study was conducted to test the effect of job satisfaction among 30 employees from private insurers in Cochin. The questionnaire consist job satisfaction subscale and 12 of the Gallup employee engagement is used to collect data. The results showed that job satisfaction and employee engagement are related. The regression results to look at factors such as the nature of work, recognition for the work, team spirit, the department's cooperation. The regression results to look at factors such as the nature of work, employer recognition for the work, team spirit, cooperation between departments, comparative advantage, and the proper administration of company policies contribute to employee engagement. Independent samples t-test showed that the cooperation between departments varies with education. The implications is the basis of this research on management role in creating an environment that can sustain trust, cooperation, and creativity for employees to achieve a high level of satisfaction that leads to an engagement.

2.2. Compensation

According Mangkuprawira in Sunyoto (2013), compensation is something that employees received as an exchange for their services and contribution to the company. According to Tua ET in Sunyoto (2013) compensation is the total received by employees as of a result of execution of work in the organization in the form of money or any other that may include salaries, wages, bonuses, incentives and other benefits such as health benefits, holiday allowance, meal allowance, leave allowance and others. Meanwhile, according to Dessler (2014) compensation is any form of payment or benefits granted to employees of their employment.

From many above opinions can be concluded that the compensation is salaries or wages but additional facilities and other incentives, either financial or non-financial. Thus salaries and wages, allowances, rice, sugar, medicines, home loans, car loans and other facilities provided by the company or organization to employees is a compensated.

The indicators of employee compensation according to Wilson (2012) is divided into two, the financial and non-financial compensation:

1. Financial compensation is a form of compensation paid to employees in the form of money for the services they contribute to the work. Financial compensation is divided into two, which is:
 - a. Direct compensation, the compensation is directly paid in the form of base salary (base payment) or based on performance (bonuses and incentives).
 - b. Indirect compensation, the compensation paid in the form of money after the due date, or on events that will occur in the future which already agreed. Indirect compensation was granted to employees, the indicators consist of:
 - A compensation for social security, is a protection for workers in the form of compensation as a partial replacement of lost income or reduced and services as a result of conditions or circumstances received by workers due to work accident, illness, pregnancy, maternity, retirement, and fatality.
 - Compensation of health, similar with social security, this compensation is given to every employee who needs treatment during working in the company.
 - Compensation pensions, is social security for maintaining the degree of a proper life for participants and/or their heirs to provide income after retirement, total disability, or death.
 - Compensation on various benefits, are benefits/compensation excluded of base salary as an additional to the wage or salary for the other needs, such as health benefits, housing allowances, family allowances and other benefits depending on the company's ability to provide the benefits to employees.
2. The non-financial compensation, with the following indicators:
 - a. Job promotion, is a reward by the promotion in an organization or institution either in the government and non-government (private).
 - b. Reward, reward systems is the provision of compensation for managers which consists of a fixed payment and fixed payment plus any variable which is determined based on the managerial performance (Sedarmayanti, 2012).

2.3. Work environment

Sedarmayanti (2011) the definition of working environment is all tool and materials encountered, the surrounding environment in which a person works, the method of working, and it works both as individuals and as a group. Sedarmayanti also stated that, generally speaking, the type of work environment is divided into two which is:

1. Physical working environment, are all circumstances the physical form contained around the workplace that may affect the employees either directly or indirectly. Physical working environment can be divided into two categories, which is the directly environment and the intermediary environment or the general environment can also namely a working environment that affect to human condition.
2. Non physical working environment, are all of the circumstances to the employment relationship, either with superiors or with colleagues, or with subordinates.

Some of the working environment indicators that should be known by employees, which is (Cokroaminoto, 2007):

1. Structure working, is a composition of components (work units) within the organization. The organizational structure shows the division and show how the functions or activities that integrated (coordination).

2. Infrastructures, according to Big Indonesian Dictionary (KBBI), the ingredients are all things that can be used as a tool in achieving its purposes and objectives.
3. Patterns of Leadership, leadership patterns can also affect the working conditions of employees. The pattern of leadership reflects the leadership model applied in managing employees. There is a group where leaders apply the orientation to the completion of the task (task oriented).
4. Cooperation between the team, team work can be interpreted as teamwork or cooperation, teamwork is a form of group work with complementary skills and committed to accomplish the mission that has been agreed to pursue common goals effectively and efficiently.
5. The relationship with the leader, leadership is a process of direct and influence other people or groups to achieve the goals or objectives that have been determined. The success leader in performing, their functions are not only defined by one aspect solely, but a blend of nature, behavior, and power/influence that co-determination in accordance with the circumstances that support it.

2.4. Employee Engagement

Employee engagement is organizational behavior are the main attraction in recent years. This appeal arises because employee engagement affects the company's overall performance. It has been defined by one of the leading research organizations as a high emotional connection that an employee feels towards the organization that influence to exert free enterprise and more for his work (Risher, 2010). Engagement is not a gesture, but it is a behavior that becomes boost the performance of an organization. According to S Cook (2008), signed engagement solely with the willingness and ability of employees to ensure that the organization managed to achieve business success. So it can be said that engagement is the result of a merger of several circumstances, how positive an employee of the organization and how employees are proactive in its efforts to achieve organizational goals both to employees, colleagues as well as to other stakeholders.

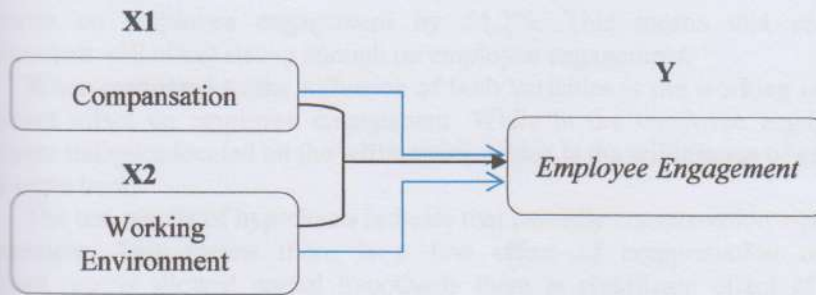
Some of the above understanding, it can be concluded that employee engagement is a situation where employees feel positive and satisfied with the work that is characterized by vigor, dedication and comfort to employees. Engagement not temporary and refer to certain circumstances, but rather on more conditions continuously and is a form of consciousness that occurs without being affected by the events, objects, and behaviors. The indicators to employee engagement, which is (Thomas, 2007):

- a. Readiness
 - 1) Ready dedicates to the work
 - 2) Think of working effectively
 - 3) The spirit in carrying out the work
- b. Willingness
 - 1) Willingness to motivate to achieve
 - 2) Willingness to work hard or extra work hard
- c. Pride
 - 1) Work as a source of pride themselves
 - 2) The work is done thoroughly and completely
 - 3) Readiness to devote the soul for the job

3. Research Methods

The research was conducted at PT. Summarecon Agung Tbk on Jalan Raya Blok Hybrid PF 23 Jakarta. In this research, the population is a permanent employee of PT Summarecon Agung Tbk with total sample of 100 employees, as to obtain the maximum results in the use of the path analysis should be used at least 100 samples (Sarwono, 2007).

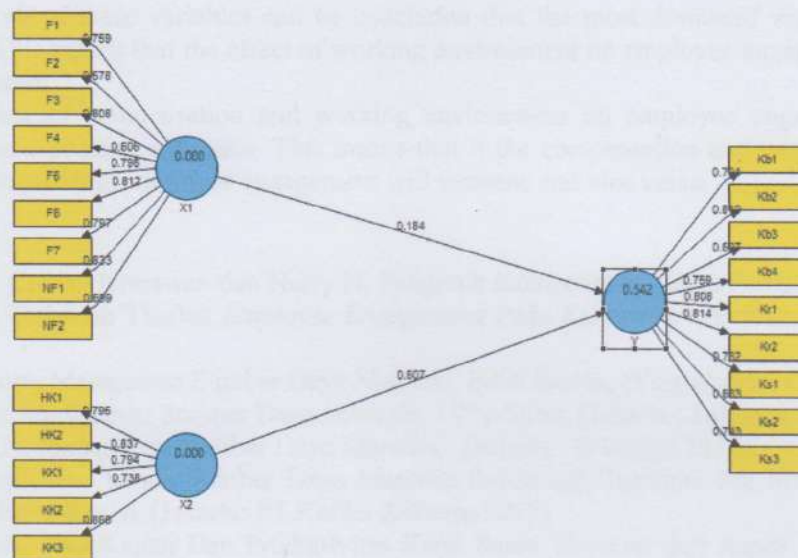
The analytical method used in this research is the path analysis which the one line model to be processed by the program smartPLS 2.0. The research's model as follows:



The hypotheses are H1: there is a significant effect of compensation to employee engagement, H2: there is a significant effect of work environment on employee engagement, H3: there is a significant effect of compensation and work environment on employee engagement.

4. Results

This Research conducted on 100 respondents, with the gender are 32% female and 68% of men; the majority of respondents aged 20-30 years by 54%, 27% 30-40 years and above 40 years of 19%; while the education are high school by 60%, 30% S1 and Diploma 10%. Here is a picture of the result of the calculation using SmartPLS version 2.0:



The direct effect of compensation on employee engagement is 0.184. This means that the compensation affects on employee engagement (assuming working environment is constant) is 18.4%. That is, the compensation is weak effect on employee engagement. The most dominant indicator in the compensation variable is job promotion.

The direct effect of working environment on employee engagement is 0.607. This shows that the effect of working environment on employee engagement (assuming compensation is constant) is 60.7%. That is, the working environment is strong enough effect on employee engagement. The most dominant indicator in the work environment variable is a pattern of leadership.

The direct effect of the both variable (compensation and working environment) on employee engagement is 0.542. It shows the contribution of compensation and working environment has an

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

(Studi Kasus Pada PT Summarecon Agung Tbk)

Diah Pranitasari, Rieka Nuriandini, Lilik Trianah
nitadpranitasari@yahoo.com, lilik3anah@gmail.com,

ABSTRAK

Employee engagement sangat berguna untuk menilai komitmen, rasa memiliki (*ownership*), rasa saling percaya (*trust*) dan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap PT Summarecon Agung Tbk dengan jumlah sampel 100 responden. Setelah diolah menggunakan smartPLS 2.0 diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh 18,4% terhadap *employee engagement* sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* yang lebih kuat yaitu sebesar 60,7%, tetapi secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap *employee engagement* yaitu 54,2%.

Keywords: *Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Employee Engagemnet*

1. Latar belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. 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.

Setiap perusahaan tidak akan pernah lupa dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Ditambah dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan mempunyai *engagement*, suatu keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan. Di dalam terminologi ini, termasuk pula di dalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta kebanggaan terhadap perusahaan dan semangat bekerjasama.

Kondisi-kondisi tersebut yang kemudian melahirkan istilah *employee engagement*. Konsep *employee engagement* mungkin belum terlalu banyak dikenal, tetapi konsep sejenis yang sering digunakan yaitu konsep kepuasan karyawan telah banyak dikenal dan diterapkan dalam berbagai perusahaan. Ada persamaan antara kedua konsep tersebut, namun konsep *employee engagement* memiliki implikasi yang lebih jauh dibandingkan dengan konsep kepuasan karyawan dan *engagement* dinilai lebih penting daripada kepuasan saja (Antonius, *et. al.*, 2016).

PT. Summarecon Agung Tbk, perusahaan yang bergerak dibidang properti yang menjadi pioneer dalam mengembangkan wilayah Kelapa Gading Jakarta Utara pada awal kemunculannya dan sekarang telah berkembang pesat. Bagi perusahaan, penelitian *employee engagement* sangat berguna untuk menilai komitmen, rasa memiliki (*ownership*), rasa saling percaya (*trust*) dan loyalitas para karyawan. *Employee engagement* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah "Apakah ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* (Studi Kasus pada PT Summarecon Agung Tbk)"

2. Kerangka Teoritis

2.1. Penelitian Terdahulu

Nabilah Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telcekomunikasi Indonesia, Tbk.* Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat *employee engagement* dari kinerja karyawan yang terjadi, serta untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di HCC Telkom. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Teknik *sampling* yang digunakan adalah sensus/total *sampling* dengan keseluruhan *sample* berjumlah 74 orang karyawan HCC Telkom. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 76.6%.

Ida Bagus Gede Swambawa Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di Green Villas Hotel Tuban Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 72 orang. Ada pun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* maka semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan.

Susan Abraham (2012) melakukan penelitian dengan judul *Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement* (Kepuasan kerja sebagai dalam keterlibatan karyawan). Sebuah penelitian deskriptif dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja pada karyawan keterlibatan antara 30 karyawan swasta perusahaan asuransi di Cochin. Kuesioner terdiri kepuasan subskala Kerja dan Gallup 12 dari Keterlibatan karyawan digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil korelasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang saling terkait. Hasil regresi melihat faktor seperti sifat pekerjaan, pengakuan atasan untuk satu pekerjaan, semangat tim, kerja sama antara departemen, manfaat komparatif, dan administrasi yang tepat dari kebijakan perusahaan berkontribusi untuk *employee engagement*. Sampel independen t-test

menunjukkan bahwa kerjasama antar departemen bervariasi dengan pendidikan. Implikasi penelitian ini terletak pada peran manajemen dalam menciptakan lingkungan yang dapat mempertahankan kepercayaan, kerjasama, dan kreativitas bagi karyawan untuk terus mengalami tingkat kepuasan yang tinggi yang mengarah pada keterlibatan karyawan.

2.2. Kompensasi

Menurut Mangkuprawira dalam Sunyoto (2013) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dan kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Adapun menurut Tua E.T dalam Sunyoto (2013) kompensasi adalah keseluruhan yang diterima pegawai sebagai akibat 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. Sedangkan menurut Dessler (2014) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dari dipekerjakannya karyawan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah gaji atau upah tetapi ditambah fasilitas dan insentif lainnya, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Dengan demikian gaji dan upah, tunjangan, beras, gula, obat-obatan, kredit rumah, kredit kendaraan dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi kepada karyawan adalah kompensasi.

Indikator-indikator kompensasi karyawan menurut Wilson (2012) dibedakan menjadi 2, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial:

1. Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu :
 - a. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).
 - b. Kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi dimasa yang akan datang yang telah disepakati

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

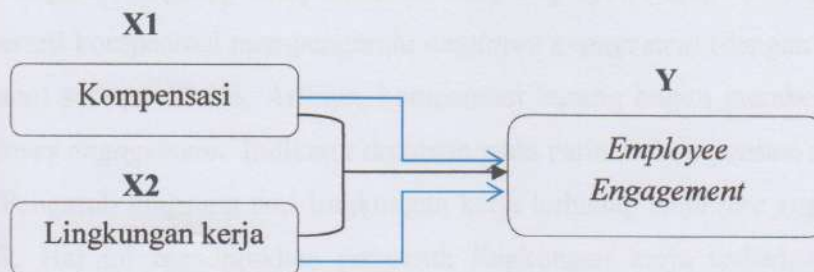
- 1) Siap memdedikasikan diri pada pekerjaan
- 2) Memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif

- 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:



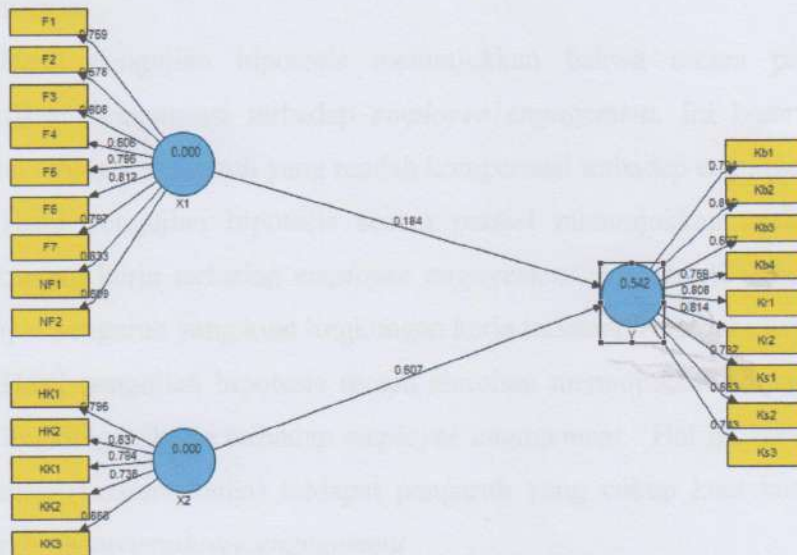
Hipotesis penelitian ini adalah H1: terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap *employee engagement*, H2: terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*, H3: terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement*.

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*.

5. 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.

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