

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT PLN
(PERSERO) MAIN DISTRIBUTION UNIT WEST JAVA EMPLOYEES
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT**

(1) Lisa Monica Putri (2) Aditya Wardhana, SE., M.Si., MM

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

(1) lisamonicap@student.telkomuniversity.ac.id (2) adityawardhana@telkomuniversity.ac.id

ABSTRACT

Human resources are a driving asset that needs to be managed and developed in a professional manner. Companies need to pay attention to the human resources in it, so this will create employee engagement which will have an impact on the sustainability of an organization. In achieving goals, companies need to pay attention to compensation as an important factor in human resource management because it is directly related to employee welfare while working in the company and meeting individual employee needs.

The purpose of this study was to determine how compensation affects employee engagement on employees of PT PLN (Persero), West Java Main Distribution Unit. This research uses quantitative methods with descriptive and causal research types. Sampling was conducted using a non-probability sampling technique with incidental sampling sampling technique with a total of 30 respondents. The analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Using hypothesis testing and the coefficient of determination.

Based on the results of hypothesis testing, it was found that compensation had a significant effect on employee engagement of PT PLN (Persero) West Java Main Distribution Unit. Based on the coefficient of determination, the compensation variable has an effect on employee engagement by 57.8%. So it can be concluded that compensation has a positive and significant effect on employee engagement at PT PLN (Persero) West Java Main Distribution Unit.

Keywords: Compensation, Employee Engagement, Human Resource

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penggerak yang perlu dikelola dan dikembangkan secara profesional. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya maka hal tersebut akan menciptakan keterikatan karyawan yang akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan dan pemenuhan kebutuhan individu karyawan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap employee engagement pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan

teknik non-probability sampling dengan teknik penentuan sampel incidental sampling dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Menggunakan uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Berdasarkan koefisien determinasi variabel kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement sebesar 57,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

Kata Kunci: Kompensasi, Employee Engagement, Sumber Daya Manusia



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penggerak yang perlu dikelola dan dikembangkan secara profesional karena setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang ahli dibidangnya, berdedikasi tinggi, memiliki loyalitas serta Engaged (terikat/terlibat) terhadap perusahaan. Menurut Anggraini (2016:184) perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya maka hal tersebut akan menciptakan keterikatan karyawan atau employee engagement yang akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi.

Penulis tertarik untuk mengamati langsung fenomena mengenai keterikatan karyawan di perusahaan tempat penulis hendak melakukan penelitian, yaitu PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat melalui wawancara langsung dengan Bapak Ahmad Kamiludin selaku Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengamatan tersebut menemukan fenomena yakni masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya keterikatan dengan datang terlambat ke kantor. Sehingga perusahaan pun harus memberikan punishment terhadap karyawan yang menempati posisi ter-atas datang terlambat ke kantor perbulannya. Punishment yang diberikan adalah pemajangan foto karyawan yang telat di lobby lantai satu tepatnya depan pintu masuk kantor. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat memberikan efek jera terhadap karyawan yang menempati posisi ter-atas terlambat datang kerja tersebut sehingga kejadiannya tidak akan terulang lagi. Perusahaan menggunakan sistem untuk merekap jam tapping absensi karyawan setiap harinya dan mengurutkan posisinya agar mendapatkan nama karyawan yang menduduki posisi paling atas. Data yang berasal dari sistem tersebut diberi nama dengan julukan “Bintang Siang”.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dapat

diketahui bahwa “Karyawan 3” dan “Karyawan 7” selalu memasuki daftar 15 besar karyawan terlambat dari bulan September - Desember 2019. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keterlambatan kehadiran karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat meningkat, mengingat banyaknya karyawan yang mengulang kesalahannya dengan masuk kembali dalam daftar 15 besar karyawan terlambat di bulan di tiga bulan berikutnya. Dalam hal tersebut maka dapat diindikasikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki skor dedication yang rendah ditandai dengan kurangnya rasa antusias mereka dalam memulai hari-harinya saat hendak bekerja yang mengakibatkan mereka menjadi kurang engaged atau terikat dengan perusahaan.

Menurut Ian Aulia (2018) faktor yang mempengaruhi employee engagement salah satunya adalah kompensasi. Menurut Panggabean (dalam Ian Aulia 2018) kompensasi adalah bentuk dari setiap penghargaan yang diberikan untuk para karyawan sebagai bentuk balas jasa dari setiap kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi termasuk faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan dan pemenuhan kebutuhan individu karyawan. Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu aspek yang penting karena apabila kompensasi diberikan dengan benar, maka akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaannya atau tidak. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini akan menguji **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sitohang (2016:1) manajemen sumber

daya manusia adalah suatu proses dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan suatu sistem seleksi, program pelatihan, penempatan, system kompensasi, pengembangan karyawan, mengintegrasikan keseluruhan, menjamin, dan pemberhentian atau pemutusan kerja sama dari kelompok atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi diri yang ada di setiap individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggung jawabkan etis dan sosial (Yusuf 2015:28).

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Kasmir (2017:6) manajemen sumber daya adalah suatu proses untuk mengelola manusia dengan cara, perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai dengan pemutusan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan terciptanya kesejahteraan stakeholders.

Kompensasi

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya masing-masing.

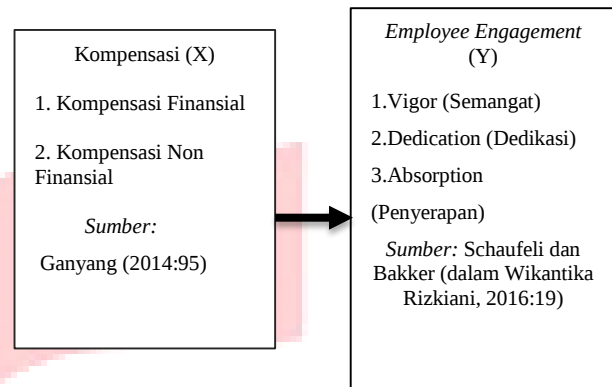
Menurut Hasibuan (2017:2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang telah dibentuk secara efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya karena hal tersebut membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten.

Employee Engagement

Employee Engagement atau keterikatan

karyawan adalah sebuah kondisi dimana kita memiliki rasa motivasional positif yang terkait dengan pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi dan absorbs yang dimiliki oleh karyawan (Fatimah et al., 2015:405).

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap employee engagement pada karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat

H_1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap employee engagement pada karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Silalahi (2015:22) menuturkan bahwa metode kuantitatif adalah suatu tipe penelitian yang menjelaskan fenomena sosial pengumpulan data numerik yang dianalisis menggunakan statistik tertentu. Metode ini membahas tentang metode serta teknik statistik yang diterapkan pada fenomena yang sering ditemui sehari-hari.

Berdasarkan tujuan penelitiannya, peneliti akan menggunakan metode deskriptif. Zikmund dkk (2010:55) mengatakan analisis deskriptif adalah menjelaskan karakteristik tentang objek,

orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan. Melalui analisis deskriptif peneliti mencoba untuk menggambarkan situasi atau fenomena tertentu yang hendak diteliti. Pada analisis deskriptif, peneliti akan membahas tentang pertanyaan penelitian serta hipotesis.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, peneliti akan menggunakan tipe penyelidikan kausal. Menurut Sekaran dan Bougie (2013:10) tipe ini dapat menggambarkan satu atau lebih faktor yang menyebabkan suatu permasalahan. Sedangkan Pada teknik kausal, peneliti diharapkan mampu untuk menyatakan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:93) menambahkan hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Tujuan tipe penyelidikan kausal yakni untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau variabel pengaruh (variabel independen) dan variabel yang menjadi akibat atau variabel terpengaruh (variabel dependen), serta mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 Variabel Kategori

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi masuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 71.99% dan variabel *Employee Engagement* termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai sebesar 67.48%.

Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficient s	Standard ized Coeffici ents	Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Cons tant)	.361	.403		.896	.378
Komp ensasi	.931	.150	.760	6.196	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan data pada tabel, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,196. Karena nilai t hitung (6,196) > t tabel (2,048), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Employee Engagement karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.760 ^a	0.578	0.563	0.46499

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Besarnya pengaruh Kompensasi (X) terhadap

Variabel	Total Skor	Kategori
Kompensasi	71.99%	Baik
<i>Employee Engagemnet</i>	67.48%	Cukup Baik

Employee Engagement (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,760)^2 \times 100\% \\
 &= 57,8\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi (KD) sebesar 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Employee engagement sebesar 57,8%, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0.361	0.403	
Kompensasi	0.931	.150	0.760

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,361 + 0,931 X$$

1. Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Kompensasi (X) bernilai nol, maka Employee Engagement (Y) tidak dipengaruhi oleh Kompensasi, maka rata-rata Employee Engagement bernilai 0,36.
2. Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Employee Engagement.

Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement

Dengan perhitungan statistik menggunakan Software SPSS Versi 22, menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan yang artinya semakin tinggi Kompensasi maka akan menyebabkan peningkatan pula terhadap Employee Engagement. Hal ini

dibuktikan dari hasil analisis regresi sederhana dimana konstanta dan koefisien regresi memiliki nilai positif jika dimasukkan dalam persamaan rumus adalah $Y = 0,361 + 0,931 X$ sehingga dapat dikatakan variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap Employee Engagement (Y). Hasil lain juga dapat dilihat pada uji hipotesis ketika nilai t hitung (6,196) > t tabel (2,048) maka H0 ditolak dan H1 diterima yang dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement (Y).

Berdasarkan pada hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Employee Engagement pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang artinya semakin meningkatnya Kompensasi maka Employee Engagement-nya pun akan meningkat. Hasil selanjutnya pada analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Employee Engagement (Y) sebesar 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang juga mempengaruhi Employee Engagement pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat masuk dalam kategori baik.
- b. Employee Engagement pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat masuk dalam kategori cukup.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Employee Engagement PT PLN (Persero) Unit Induk

Distribusi Jawa Barat.

SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

Saran Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Kompensasi terdapat dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu Kompensasi Non Finansial pada item pernyataan “Memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk naik jabatan.” Oleh karena itu penulis memberikan saran yaitu perusahaan agar lebih memperjelas aturan pengembangan karir yang dapat dipahami oleh seluruh karyawan sehingga standar mutu kenaikan jabatan atau promosi dapat lebih mudah dipahami oleh seluruh karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Employee Engagement terdapat dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu Dedication dan item pernyataan dengan skor terendah didalamnya yaitu “Membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen.” Oleh karena itu penulis memberikan saran yaitu perusahaan agar meningkatkan kualitas dari employee gathering-nya agar dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas antar karyawannya. Sehingga perusahaan dapat membantu mengeratkan hubungan antar karyawan agar terjalin hubungan kerjasama yang lebih baik lagi bagi karyawannya di masa yang akan datang.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk

menggunakan lainnya diluar penelitian ini atau menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya lebih bervariasi dan memperkaya bahasan teori yang ada.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas objek dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L., Astuti, E.S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 37, No.2, 183-191. (Akses: 13 Juli 2020)
- Fatimah. (2015). Pengaruh Faktor karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 13, No. 3, 402-409 (Akses: 2 Januari 2020)
- Ganyang, M.T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit IN MEDIA
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (cet. ke-2). Depok: Rajawali Pers
- Schaufeli & Bakker. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. Vol. 66 No. 4, 701-716. (Akses: 12 Desember 2019)

- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2013).
Research Methods for Business, 6th Edition. Italy: Wiley
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. (cet. ke-4).
Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.

