

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Krakatau Engineering

The Effect Of Compensation On Job Satisfaction With Employee Engagement As An Intervening Variable At Pt Krakatau Engineering

Puspita Puspa Ayuningtyas¹, Hani Gita Ayuningtyas²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, apuspa@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT Krakatau Engineering merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang konstruksi. PT Krakatau Steel merupakan perusahaan induk dari PT Krakatau Engineering, dimana pada tahun 2019 perusahaan induk melakukan perampingan organisasi dengan melakukan *Spin Off*. Sehingga terjadinya penambahan karyawan kepada salah satu anak perusahaannya yaitu adalah PT Krakatau Engineering. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu menjelaskan terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 120 responden karyawan PT Krakatau Engineering. Penelitian yang dilakukan memperlihatkan hasil dari koefisien determinasi antara kompensasi dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 79,8%. Penelitian ini juga memperlihatkan hasil dari koefisien determinasi antara kompensasi terhadap keterikatan karyawan sebesar 65,%. Hasil yang diperoleh pada penelitian yang dilakukan adalah pengaruh kompensasi dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan secara parsial.

Kata Kunci-kompensasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan

Abstract

PT Krakatau Engineering is a company operating in the construction sector. PT Krakatau Steel is the parent company of PT Krakatau Engineering, where in 2019 the parent company streamlined the organization by conducting Spin Off. So that there is an addition of employees to one of its subsidiaries, namely PT Krakatau Engineering. This research has the goal of explaining the effect of compensation on job satisfaction, employee engagement on job satisfaction. The method used in this study is a quantitative research method. The data obtained was carried out by distributing questionnaires to 120 PT Krakatau Engineering employee respondents. The research conducted showed the results of the coefficient of determination between compensation and employee engagement on job satisfaction of 79.8%. This study also shows the results of the coefficient of determination between compensation and employee engagement of 65.%. The results obtained in the research conducted are the effect of compensation and employee engagement on job satisfaction and the effect of compensation on employee engagement partially.

Keywords-compensation, job satisfaction, employee engagement

I. PENDAHULUAN

Berdirinya sebuah perusahaan diliputi dengan adanya sumber daya untuk menjalankannya, Dikatakan oleh [1], bahwa kesadaran perusahaan akan sumber daya manusia sangat tinggi karena sebuah perusahaan akan mengetahui bahwa sumber dayamanusia adalah kekuatan pokok untuk keberlangsungan proses pembangunan dan pengembangan bagi perusahaan. Pada PT Krakatau Engineering yang merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang konstruksi dimana akan memiliki fokus utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, pada tahun 2019

perusahaan induknya melakukan perampingan organisasi yang salah satunya adalah dengan melakukan *Spin Off* yang akan berdampak pada penambahan karyawan dari perusahaan induk terhadap anak perusahaan. Seorang karyawan yang merasakan dukungan dari perusahaannya akan cenderung mengembangkan perasaan kewajiban untuk membalas kebaikan atau dukungan tersebut melalui sikap dan perilaku yang positif, hal tersebut diutarakan oleh Eisenberger *et al* [19].

Dijelaskan oleh [2] mengenai bentuk pengwujudan kepuasan kerja yang wajib diberikan dan dijaga, yang diwujudkan dengan adanya keinginan dan keahlian antara perusahaan dan karyawannya. Faktor atau hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterikatan karyawan atau *Employee Engagement*, dimana dikatakan oleh [3] bahwa keterikatan karyawan dengan tingkat yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan memberikan pekerjaannya dengan aktif untuk membantu pertumbuhan perusahaannya. Pada sebuah perusahaan keterikatan karyawan adalah suatu hal yang penting yang harus diawasi, dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena artian positif dari keterikatan karyawan yaitu keterikatan yang berarti keterikatan karyawan dengan perusahaannya [4]. Terkait dengan kepuasan kerja yang telah dijelaskan, dikatakan oleh [5] bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut [6] kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang dan barang dan secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut merupakan bentuk penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawannya, sehingga hal tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan dengan hasil survey yang dilakukan oleh PT Krakatau Engineering, berikut merupakan hasil perhitungan nilai index yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kategori yang digunakan dalam menentukan kategori dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan:

Tabel 1.1 Hasil Survey Kepuasan Kerja PT Krakatau Engineering

No	Variable	Tingkat Kepuasan	Catatan
1	Alignment	77.72%	Secara rata-rata berada berada di kategori memuaskan, namun untuk variabel Compensation masih berada di angka 56,81%. Masih perlu ditingkatkan.
2	Planning	73.08%	
3	Management	68.78%	
4	Supervisory	75.63%	
5	Performance	78.29%	
6	Career Development	69.06%	
7	Compensation	56.81%	
8	Working Condition	72.97%	
	Index Kepuasan (CSI)	71.54%	
		Grade	Memuaskan

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Tabel 1. 1 Kategori Pengukuran Survey Kepuasan Kerja PT Krakatau Engineering

Kategori	Grading
Sangat Tidak Memuaskan	0% - 20%
Tidak Memuaskan	>20% - 40%
Cukup Memuaskan	>40% - 60%
Memuaskan	>60% - 80%
Sangat Memuaskan	>80% - 100%

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Krakatau Engineering berada pada kategori Memuaskan, dengan persentase variabel tertinggi yaitu kinerja yaitu 78,29% dan variabel dengan persentase terendah yaitu kompensasi sebesar 56,81%.

Tabel 1. 2 Hasil Survey Keterikatan Keryawan PT Krakatau Engineering

No	Variable	Tingkat Keterikatan	Catatan
1	Imbalan & Fasilitas	60.80%	Untuk variabel komitmen sudah sangat terikat, namun dari variabel Imbalan dan fasilitas mendekati kategori cukup terikat.
2	Kehadiran	82.50%	
3	Produktivitas	82.00%	
4	Retensi	71.50%	
5	Komitmen	85.70%	
6	Kebanggaan	73.90%	
	Index Keterikatan	76.08%	
		Grade	Terikat

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Tabel 1. 3 . Kategori Pengukuran Survey Keterikatan Karyawan PT Krakatau Engineering

Kategori	Grading
Sangat Tidak Terikat	0% - 20%
Kurang Terikat	>20% - 40%
Cukup Terikat	>40% - 60%
Terikat	>60% - 80%
Sangat Terikat	>80% - 100%

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keterikatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan PT Krakatau Engineering berada pada kategori Memuaskan, dengan persentase variabel tertinggi yaitu komitmen yaitu 85,7% dan variabel dengan persentase terendah yaitu imbalan dan fasilitas sebesar 60,8%.

Selain itu, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 5 narasumber dari PT Krakatau Engineering, 4 diantaranya mengakui bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan dapat mereka rasakan disaat atasan di perusahaan memberikan pujian maupun pengakuan atas hasil kerja yang mereka kerjakan sesuai dengan target atau instruksi yang diberikan. selain itu 4 narasumber tersebut juga mengakui bahwa pendapat yang mereka berikan selalu diperhitungkan secara bersama dengan atasannya. Dari pihak kepala divisi yang juga merupakan salah satu narasumber, memberikan pemahamannya terhadap kepuasan kerja dengan memberikan keterangan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek - aspek menyenangkan maupun tidak mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing - masing pekerja. Selain itu, pemahaman lainnya terkait dengan kepuasan kerja adalah tentang perlakuan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan yaitu dengan adanya kesesuaian dan keselarasan pekerjaan dengan pencapaian karir, gaji, tunjangan, dan fasilitas.

Sedangkan, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 5 narasumber yang sama, 4 diantaranya menunjukkan pemahaman terkait keterikatan karyawan, dengan memberikan penjelasan bahwa keterikatan karyawan

merupakan sebuah alat ukur keterikatan mengenai hubungan antara manajemen perusahaan dengan karyawan dalam memiliki komitmen dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dan 4 narasumber diantaranya dengan posisi sebagai karyawan merasa selalu mendapat dukungan sebagai bentuk dukungan yang didapat dari atasan dan lingkungan yang mendukung.

Melalui uraian diatas dan fenomena yang terjadi dapat dikatakan bahwa fokus penelitian yang diambil adalah untuk mengetahui pengaruh yang diberikan dari Kompensasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Krakatau Engineering.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [7] tentang definisi manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pengetahuan dan seni, rancangan sistem, formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan, pemberdayaan, penyelesaian masalah, maupun pengelolaan, semua itu untuk pendayagunaan secara efektif dan efisien terhadap semua hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam meraih tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga secara umum merupakan salah satu bidang manajemen yang didalamnya termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian [20].

B. Perilaku Organisasi

Definisi perilaku organisasi yaitu bentuk dari bidang studi yang mendalami pengaruh individu, kelompok, maupun struktur terhadap perilaku dalam sebuah organisasi dengan maksud berupa penerapan pengetahuan demi meningkatkan efektivitas sebuah organisasi [8].

C. Kompensasi

[9] Mengatakan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa dengan apa yang dilakukan, dikerjakan, disumbangkan, dikontribusikan seperti tenaga, ide, pikiran, dan kemampuan yang dimiliki demi meraih tujuan dari perusahaan.

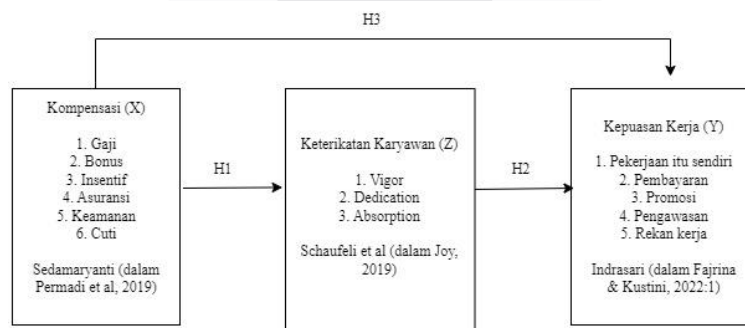
D. Kepuasan Kerja

[10] mengemukakan gagasannya mengenai kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja secara umum mencakup perasaan afektif seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

E. Keterikatan Karyawan

keterikatan karyawan menurut [11] adalah kehadiran individu yang secara lahiriah dan batiniah merasakan suasanalingkungan kerja, bersatu dengan apa yang dikerjakan, dan fokus pada pekerjaan dan kinerja di perusahaan. Definisi tersebut selaras dengan definisi keterikatan karyawan menurut Aktar dalam [18], yaitu keterikatan karyawan adalah sebuah komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran (Sumber: Olahan Penulis, 2023)

G. Hipotesis Pemikiran

Berdasarkan dengan apa yang dijelaskan pada kerangka penelitian, makahipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H1: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Krakatau Engineering.

H2: Keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Krakatau Engineering.

H3: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT Krakatau Engineering.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan ini dilakukan dengan melihat tingkah laku individu yang dapat diprediksi secara realistis sosial, objektif, dan dapat diukur [12]. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan *path analysis* yang digunakan untuk menjelaskan gambaran dan pengaruh antar variabel. Pada penelitian ini terdapat variabel X (Independen) yaitu kompensasi, variabel Y (dependen) yaitu kepuasan kerja, dan variabel Z (intervening). Pada kuesioner yang digunakan item telah lulus uji validitas dan uji reabilitas dan untuk uji asumsi klasik digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Krakatau Engineering dengan jumlah karyawan sebanyak 172 karyawan, dengan total sampel yang di peroleh 120. Sampel diperoleh dengan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan penetapan sampel

Sehingga, jika diketahui jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 172 dan penetapan tingkat kesalahan penetapan sampel sebesar 5%, berikut sampel minimal dihitung :

$$\frac{172}{1 + 172 \times (5\%)^2} = \frac{172}{1 + 172 \times 0,0025} = \frac{172}{1 + 0,43} = \frac{172}{1,43} = 120$$

Setelah dilakukannya perhitungan, maka diketahui jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 120 karyawan PT Krakatau Engineering.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

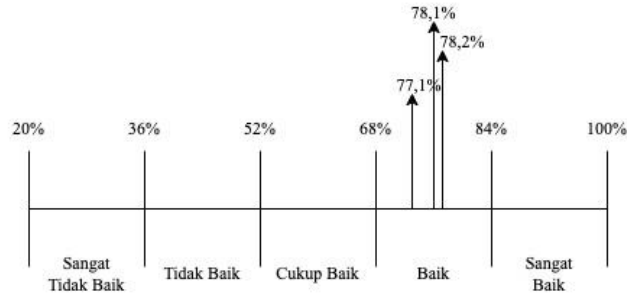
A. Hasil Uji

Tabel 4.1 Rekapitulasi Analisis Deskriptif

Variabel	Hasil tanggapan Responden	Kategori
Kompensasi	77,1%	Cukup Baik
Kepuasan Kerja	78,2%	Cukup Baik
Keterikatan Karyawan	78,1%	Cukup Baik

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan table 4.1 hasil rata -rata skor persentase tanggapan responden terkait kompensasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan, berikut garis kontinum untuk mengetahui tingkat klasifikasi sebagai berikut



Gambar 4.1 Garis Kontinum
(Sumber: Olahan Penulis, 2023)

Terkait variable kompensasi pada karyawan PT Krakatau Engineering memiliki rata -rata sebesar 77,1%, sehingga tergolong kedalam kategori tinggi. Untuk variable kepuasan kerja pada karyawan PT Krakatau Engineering memiliki rata -rata sebesar 78,2%, sehingga tergolong kedalam kategori tinggi. Dan untuk variable keterikatan karyawan pada karyawan PT Krakatau Engineering memiliki rata -rata sebesar 78,1%, sehingga tergolong kedalam kategori tinggi

B. Uji Normalitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode uji *kolmogorov – smirnov* yang dilakukan sebanyak dua kali, yaitu kompensasi dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil nilai *asyp. sig kolmogorov – smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang telah diuji terdistribusi normal.

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.313	1.792		1.291	.199		
	Kompensasi	.188	.065	.205	2.877	.005	.342	2.923
	Keterikatan Karyawan	.824	.081	.719	10.114	.000	.342	2.923

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan nilai Value Inflation Factor (VIF) sebesar $2,923 < 10$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang telah diuji tidak mengalami multikolinearitas.

D. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.002
	Kompensasi	.766
	Keterikatan Karyawan	.794

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	Kompensasi	.226

Sumber: Olahan Penulis, 2023

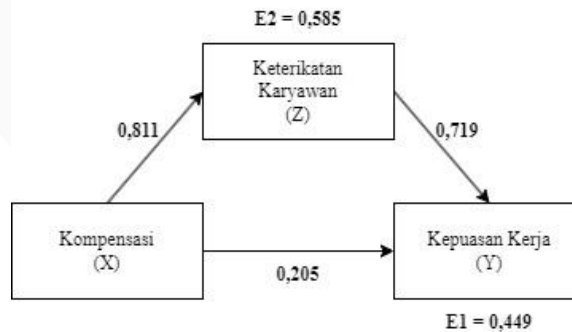
E. Path Analysis

Tabel 4.5 Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Sig.	R ²	E √1-R ²
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,205	0,005	0,798	0,449
Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	0,719	0,000	0,798	0,449
Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan	0,811	0,000	0,658	0,585

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan dengan data yang telah diolah pada tabel, koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,205 sehingga dikatakan memiliki pengaruh yang positif. Koefisien jalur pada keterikatan karyawan terhadap kerja sebesar 0,719 sehingga dikatakan memiliki pengaruh yang positif. Koefisien jalur pada kompensasi terhadap keterikatan karyawan sebesar 0,811 sehingga dikatakan memiliki pengaruh yang positif. Berikut diagram jalur yang dihasilkan :



Gambar 4.2 Diagram Jalur
(Sumber: Olahan Penulis, 2023)

Berikut adalah hasil persamaan yang dihasilkan dari diagram jalur pada gambar :

1. $Y = P_{yx}X + P_{yz}Z + E1$
 $= 0,205X + 0,719Z + 0,449$
2. $Z = P_{zx}X + E2$

$$= 0,811X + 0,585$$

Keterangan :

X : Kompensasi

Y : Kepuasan Kerja

Z : Keterikatan Karyawan

E : Besarnya koefisien jalur variabel lain

Besarnya pengaruh kompensasi dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan pada PT Krakatau Engineering memperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja

$$\begin{aligned} &= (P_{yx})^2 \\ &= (0,205)^2 \\ &= 0,042 \\ &= 4,2\% \end{aligned}$$

2. Pengaruh langsung keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja

$$\begin{aligned} &= (P_{yz})^2 \\ &= (0,719)^2 \\ &= 0,516 \\ &= 51,6\% \end{aligned}$$

3. Pengaruh langsung kompensasi terhadap keterikatan karyawan

$$\begin{aligned} &= (P_{zx})^2 \\ &= (0,811)^2 \\ &= 0,657 \\ &= 65,7\% \end{aligned}$$

Berikut merupakan tabel pengaruh langsung antara kompensasi dan keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi terhadap keterikatan karyawan

Tabel 4.6 Pengaruh Langsung Antar Variabel

Variabel	Koefesien Jalur	Kontribusi Langsung	Total
X - Y	0,205	0,042	4,2%
Z - Y	0,719	0,516	51,6%
X - Z	0,811	0,657	65,7%

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh total pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan total kontribusi sebesar 4,2%. Total pengaruh langsung keterikatan karyawan (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan total kontribusi sebesar 51,6%. Sedangkan pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap keterikatan karyawan (Z) menghasilkan total kontribusi sebesar 65,7%.

F. Uji T (Parsial)

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.7 Uji T I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.313	1.792		1.291	.199
	Kompensasi	.188	.065	.205	2.877	.005

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel uji T diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak dan memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.8 Uji T II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.313	1.792		1.291	.199
	Keterikatan Kerja	.824	.081	.719	10.114	.000

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel uji T diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak dan memiliki arti bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan

Tabel 4.9 Uji T III

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.607	1.958		2.864	.005
	Kompensasi	.652	.043	.811	15.062	.000

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel uji T diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak dan memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan.

G. Uji Koefisien Determinasi

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.10 Uji T I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.313	1.792		1.291	.199
	Kompensasi	.188	.065	.205	2.877	.005

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel uji T diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak dan memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.11 Uji T II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.313	1.792		1.291	.199
	Keterikatan Kerja	.824	.081	.719	10.114	.000

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel uji T diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak dan memiliki arti bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan

Tabel 4.12 Uji T III

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.607	1.958		2.864	.005
	Kompensasi	.652	.043	.811	15.062	.000

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel uji T diatas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak dan memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan.

H. Pembahasan Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang terdiri atas 12 pernyataan dari 6 dimensi, terkait pernyataan kompensasi, diperoleh rata - rata sebesar 77,1% sehingga dikatakan ke dalam kategori tinggi. Dari rata - rata tersebut juga dapat dikatakan bahwa tingkat kompensasi yang dirasakan oleh karyawan dapat dikatakan baik. Persentase terbesar ada pada item “Pimpinan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan berprestasi”, hal tersebut menandakan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan yang.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang terdiri atas 10 pernyataan dari 5 dimensi, terkait pernyataan kepuasan kerja, diperoleh rata - rata sebesar 78,2% sehingga dikatakan ke dalam kategori tinggi. Dari rata - rata tersebut juga dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dikatakan baik. Persentase terbesar ada pada item “Saya bangga dengan pekerjaan yang dimiliki”, hal tersebut menandakan bahwa kesejahteraan yang diberikan perusahaan sudah baik sehingga karyawan nyaman dengan pekerjaan sehingga karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang terdiri atas 9 pernyataan dari 3 dimensi, terkait pernyataan keterikatan karyawan, diperoleh rata - rata sebesar 78,1% sehingga dikatakan ke dalam kategori tinggi. Dari rata - rata tersebut juga dapat dikatakan bahwa tingkat keterikatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan dapat dikatakan baik. Persentase terbesar adapada item “Saya merasa senang Ketika saya bekerja dengan intens”, hal tersebut menandakan bahwa perusahaan memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawannya sehingga pekerjaan yang dikerjakan dikerjakan dengan rasa senang.

I. Pembahasan Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (T) yang dilakukan, didapatkan nilai sig $0,005 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak. Hal tersebut menandakan H_1 diterima dan menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja [17].

J. Pembahasan Analisis Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (T) yang dilakukan, didapatkan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak. Hal tersebut menandakan H_1 diterima dan menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja [18]

K. Pembahasan Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (T) yang dilakukan, didapatkan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan H_0 ditolak. Hal tersebut menandakan H_1 diterima dan menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan [19].

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkat kompensasi pada karyawan PT Krakatau Engineering masuk ke dalam kategori baik, yaitu dengan persentase 77,1%. Hal tersebut menandakan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya seperti halnya gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Krakatau Engineering masuk ke dalam kategori baik, yaitu 78,2%. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan telah memberikan kesejahteraan yang terbaik bagi karyawannya yang berasal dari beberapa faktor, seperti pekerjaan itu sendiri, pembayaran seperti gaji dan insentif, promosi, pengawasan dari atasan, dan rekan kerja. Dan untuk Tingkat keterikatan karyawan pada karyawan PT Krakatau Engineering masuk ke dalam kategori baik, yaitu 78,1%. Hal tersebut menandakan bahwa perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik yang menyebabkan karyawan merasa senang ketika bekerja dengan intens.

Saran yang dapat diberikan terkait kompensasi adalah memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, memperhatikan dalam hal kesesuaian dengan pekerjaan atau prestasi yang dimiliki saat bekerja. Untuk kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan adalah lebih mengayomi dan memperhatikan dan menanggapi keluhan yang diberikan karyawan karena hal tersebut akan berhubungan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Dan untuk keterikatan karyawan, saran yang dapat diberikan adalah memperhatikan lingkungan kerja yang ada, apakah sudah kondusif atau tidak karena dengan adanya lingkungan yang kondusif sangat membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaannya dan karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaannya.

REFERENSI

- [1] Redmana, S., Soejarwat, S. N., & Hidayat, T. Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Da-Lam Menjawab Isu-Isu Baru Pendekatan Managemen Sumber Daya Manusia.
- [2] Burhan, H., Pancawardany, N., & Sujatmiko, F. N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Skk Migas Perwakilan Kalsul. *Prosiding Seminastika*, 1(1), 260-265.
- [4] Endayani, F., & Saman, S. (2021). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 1-6.
- [5] Rahmadani, N. F., Muttaqillah, M., & Sulaimiah, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Asn Pada Disperkim Kabupaten Lobar. *Jurnal Penelitian Msdm*, 1(1), 32-38.
- [6] Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- [7] Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis Dan Aplikatif.
- [8] Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- [9] Karnaya, P., Said, M., & Abduh, T. (2022). Pentingnya Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai.
- [14] Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances. *International Journal Of Management And Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
- [11] Nugroho Adi, A., & Fithriana, N. (2018). Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik).
- [13] Tauetsile, J. (2019). Measuring Employee Engagement: Utrecht Work Engagement Scale (UWES) or Intellectual, Social and Affective Scale (ISA)?. *Botswana Journal of Business Volume*, 12(1), 22-38.
- [15] [19] Putri, L. M., & Wardhana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt Pln (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 7(3).
- [17] Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 305-315.
- [16] Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220-226.
- [12] Nurlan, F. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. CV. Pilar Nusantara.
- [3] [18] Lubis, T., & Paramita, W. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan-JBМК*, 3(2), 327-339.
- [10] Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi.

- [18] Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75-88.
- [19] Winarno, A., Prasetyo, A. P., Luturlean, B. S., & Wardhani, S. K. (2022). The link between perceived human resource practices, perceived organisational support and employee engagement: A mediation model for turnover intention. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1802.
- [20] Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetya, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 242-257.

