
Pengaruh *Employee Engagement* Dan Kompensasi Sebagai Upaya Peningkatan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Bank BRI KCP Helvetia)

Chairul Azmi Puteh¹, Nana Dyki Dirbawanto², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3} Universitas Sumatera Utara, Indonesia

chairulazmiputeh@gmail.com; nanadyki@usu.ac.id; onan@usu.ac.id

Article history

Submitted: 2024/02/01; Revised: 2024/02/11; Accepted: 2024/06/30

Abstract

Employee performance improvement is the key to a company's success. This work improvement is influenced by several factors, two of which are the provision of appropriate job descriptions as part of employee engagement and appropriate compensation by the company. However, employees of BRI Branch Office (KCP) Helvetia consider that the company has not provided job descriptions or compensation as they should. This then hinders employee performance improvement. The researcher uses Employee Engagement, Compensation, and Work Improvement as research variables. This study aims not only to solve the problems that occur at BRI KCP Helvetia but also to determine the level of relationship between the three variables and the level of influence of the first two variables on the Work Improvement variable. This study was conducted using a quantitative method with an associative approach. Research data were collected by distributing questionnaires to all employees with support from relevant studies. The data were then analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis tests. The researcher found that Employee Engagement and Compensation are closely related and have a significant effect on Work Improvement both individually and simultaneously with a level of relationship and influence of 90.2% and 80.1%. The results of the study show that job desk and compensation are two main components that can facilitate the improvement of employee performance at BRI KCP Helvetia.

Keywords



Employee Engagement, Compensation, Work Improvement Efforts

© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan bergantung pada upaya para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Suprianto, 2020:36). Upaya peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun lingkungan perusahaan organisasi. Perusahaan harus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah *Employee Engagement* di mana karyawan benar-benar memiliki keterlibatan dalam perusahaan sehingga mempermudah tercapainya tujuan-tujuan perusahaan (Salfia, 2023:129; Furqan dan Siregar, 2022). Hal lainnya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan (Yuliani dan Siregar, 2023; Tanuwijaya, 2020:79).

Perbankan seperti Bank BRI menjadi perusahaan yang kegiatannya sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, tentunya Bank BRI memiliki sistem manajemen yang kompleks yang dijalankan oleh karyawan dengan jumlah yang tidak sedikit. Peneliti ingin mengetahui perkembangan kinerja karyawan pada bank tersebut yang beroperasi di daerah Kecamatan Medan Helvetia. Berikut merupakan data yang telah didapatkan.

Tabel 1 Pencapaian Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Kantor Unit Helvetia

Divisi	2021	2022	2023	Target
Operasional layanan	3.00	2.97	3.00	4
Operasional kredit	2.92	2.98	2.96	
Bisnis mikro	3.35	3.50	3.55	
Bisnis konsumen	3.04	3.15	3.00	
Bisnis kecil	3.04	3.06	3.00	

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan atau tidak konsisten terhadap kinerja karyawan dari bank BRI KCP Helvetia, hanya divisi bisnis mikro yang mengalami kenaikan di tiap tahunnya meskipun kenaikan yang terjadi tidak signifikan masih berada di angka 3,55 atau belum mencapai kategori sangat baik yaitu pada angka 4. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada setiap divisi belum mampu untuk menjaga kestabilannya pada predikat sangat baik dan ketidak konsistenan masih selalu terjadi. Dilihat dari data pencapaian kinerja karyawan pada Bank BRI KCP Helvetia yang masih belum mencapai predikat sangat baik dan tidak stabil, dapat diinterpretasikan terjadi penurunan pada kinerja karyawan bank BRI. Temuan masalah penelitian tersebut membuat peneliti ingin secara mendalam melakukan penelitian berjudul "Pengaruh *Employee Engagement*

dan Kompensasi Sebagai Upaya Peningkatan Kerja (Studi Pada Bank BRI KCP Helvetia)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif (Sugiyono, 2017:13). Kuesioner diberikan pada 32 karyawan yang diambil menggunakan teknik *total sampling* di PT Bank BRI KCP Helvetia sebagai data primer dengan memastikan bahwa sampel mewakili populasi sehingga interpretasi penelitian dilakukan secara akurat (Sugiyono, 2017:17). Penelitian ini juga menggunakan berbagai macam data sekunder sebagai pendukung penelitian.

Kumpulan data diperiksa dan dianalisis dengan maksud memperkecil beragam kesalahan saat mengolah ataupun menginterpretasi data (Ghozali, 2018:165). Analisis data dilakukan dengan cara manual juga memakai beberapa *software* komputer.

HASIL PENELITIAN

Uji t dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 dengan sistem uji dua arah dan derajat bebas sebesar $32-3 = 29$ sehingga didapat nilai t-tabel sebesar 2,04532. Berikut merupakan hasil dari uji t pada penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.507	2.096		.719	.478
	$\sum X1$.367	.157	.316	2.342	.026
	$\sum X2$.642	.138	.628	4.646	.000
a. Dependent Variable: $\sum Y$						

Keterangan Hasil Uji t:

1. Diperoleh nilai t-hitung dan signifikansi variabel X1 masing-masing sebesar 2,342 dan 0,026. Nilai t-hitung > t-tabel dan sig. < 0,05 menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja sehingga menerima H_{a1} dan menolak H₀₁.

2. Diperoleh nilai t-hitung dan signifikansi variabel X1 masing-masing sebesar 4,646 dan 0,00. Nilai t-hitung > t-tabel dan sig. < 0,05 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kerja sehingga menerima H_{a2} dan menolak H_{02} .

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan nilai F-tabel sebesar 3,33 yang didapat berdasarkan penentuan nilai signifikansi sebesar 0,05, nilai derajat pembilang sebesar 2 dari pengurangan jumlah variabel penelitian sebanyak 1 satuan, dan nilai derajat penyebut sebesar 29 dari pengurangan jumlah sampel penelitian sebanyak jumlah variabel penelitian. Variabel-variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh dan signifikan apabila memiliki nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.292	2	187.646	63.584	.000 ^b
	Residual	85.583	29	2.951		
	Total	460.875	31			

Berdasarkan data pada tabel 4.37, diperoleh nilai F-hitung sebesar 63,584 dan Sig. sebesar 0,000. Nilai F-hitung > F-tabel dan sig. < 0,05 menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kerja sehingga menerima H_{a3} dan menolak H_{03} .

Uji R^2 dilakukan untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta menganalisis tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat penelitian. Berikut merupakan hasil uji R^2 pada penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.801	1.718
a. Predictors: (Constant), $\sum X_2$, $\sum X_1$				
b. Dependent Variable: $\sum Y$				

Keterangan Hasil Uji R²:

1. Nilai R sebesar 0,902 menunjukkan tingginya tingkat keterkaitan antara *Employee Engagement* dan Kompensasi selaku variabel bebas dengan Peningkatan Kinerja selaku variabel terikat sebesar 90,2% sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut menjadi penyebab utama terjadinya Peningkatan Kerja.
2. Oleh karena penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, maka nilai R² yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,801. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa Peningkatan Kerja sebanyak 80,1% dipengaruhi oleh *Employee Engagement* dan Kompensasi sedangkan 19,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Peningkatan Kerja (Y). Hasil tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai t-hitung sebesar 2,342 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,045 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Model regresi yang telah dibentuk menunjukkan Peningkatan Kerja mengalami peningkatan nilai sebesar 0,367 satuan apabila nilai *Employee Engagement* meningkat sebesar 1 satuan. Peneliti menggunakan indikator *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* sebagai alat ukur variabel *Employee Engagement*. Berdasarkan hasil penyajian data, dapat diketahui bahwa ketiga indikator tersebut secara bersama-sama mempengaruhi turunnya Peningkatan Kerja karyawan BRI KCP Helvetia. Hasil penyajian data memperkuat hasil pra penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti khususnya terkait pembagian *jobdesk* yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan yang menyebabkan tidak terjadinya peningkatan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Peningkatan Kerja (Y). Hasil tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai t-hitung sebesar 4,646 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,045 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Model regresi yang telah dibentuk menunjukkan Peningkatan Kerja mengalami peningkatan nilai sebesar 0,642 satuan apabila nilai Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan. Peneliti menggunakan indikator Gaji, Upah, Tunjangan, dan Insentif sebagai alat ukur variabel Kompensasi. Berdasarkan hasil penyajian data, dapat diketahui bahwa Insentif dan Gaji secara berurutan menjadi indikator yang paling mempengaruhi turunnya Peningkatan Kerja karyawan BRI KCP Helvetia. Hasil

penyajian data memperjelas hasil pra penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti khususnya terkait pemberian kompensasi yang dianggap kurang layak bagi karyawan.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Peningkatan Kerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Peningkatan Kerja pada karyawan BRI KCP Helvetia lebih mudah terjadi apabila *Employee Engagement* dan Kompensasi secara bersama-sama mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil uji F, peneliti mengkonfirmasi semua penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai R pada hasil uji R² menunjukkan tingginya tingkat keterkaitan variabel *Employee Engagement* dan Kompensasi selaku variabel bebas dengan variabel Peningkatan Kerja selaku variabel terikat dengan nilai sebesar 90,2%, menjadikan ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat. Peneliti menemukan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 80,1% terhadap Peningkatan Kerja yang menunjukkan bahwa lebih dari 80% penyebab terjadinya Peningkatan Kerja dipengaruhi oleh *Employee Engagement* dan Kompensasi sedangkan kurang dari 20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan temuan yang telah didapat, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Employee Engagement* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan berbanding lurus terhadap Peningkatan Kerja (Y) pada karyawan BRI KCP Helvetia.
2. Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan berbanding lurus terhadap Peningkatan Kerja (Y) pada karyawan BRI KCP Helvetia.
3. *Employee Engagement* (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan berbanding lurus terhadap Peningkatan Kerja (Y) pada karyawan BRI KCP Helvetia.

Berdasarkan temuan yang telah didapat, berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini.

1. *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* pada variabel *Employee Engagement* (X1) secara bersama-sama menjadi indikator yang paling menghambat peningkatan kinerja pada karyawan BRI KCP Helvetia. Permasalahan pada ketiga indikator tersebut berkaitan dengan pemberian *jobdesk* yang kurang sesuai kepada karyawan.

Sebaiknya pihak BRI KCP Helvetia menganalisis secara mendalam setiap karyawannya dengan tujuan mengetahui kemampuan maupun potensi yang dimiliki oleh karyawan-karyawan tersebut. Pihak BRI KCP Helvetia kemudian memberikan *jobdesk* yang sesuai kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan maupun potensi yang dimiliki olehnya.

2. Insentif dan Gaji pada variabel Kompensasi (X2) secara berurutan menjadi dua faktor yang menghambat peningkatan kinerja BRI KCP Helvetia. Permasalahan pada kedua indikator tersebut berkaitan dengan pemberian gaji dan kenyamanan yang dianggap kurang memadai serta kurangnya apresiasi dari pihak perusahaan. Sebaiknya pihak BRI KCP Helvetia melakukan analisis secara mendalam terkait gaji dan insentif yang telah diterima oleh setiap karyawan serta melakukan pembagian gaji dan fasilitas kerja secara adil dan layak sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan dan karyawan maupun ketentuan hukum dan proses administrasi yang berlaku. Perusahaan juga tidak lupa untuk memberikan apresiasi tertentu kepada karyawan yang telah memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan pelatihan maupun pengembangan kepada karyawan yang dianggap belum mampu mencapai target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Bija, A. P. (2019). *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jawa Tengah: LAKEISHA.
- Dahlan. (2018). *Human Capital Management*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Managemen 13th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Danie dan H. Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Gaol, J. L. (2019). *A To Z Human Capital Management*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25 Ed.9*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Indrasari, N. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Denpasar: UNHI PRESS.
- Kusumo. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Airlangga.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Mathis, R. (2016). *Human Resource Manajemen*. USA: Thirteen Edition, South Western CengegeLearning, 5191 Natorp Boulevard, Mason, OH 45040.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurdin, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Qalbun Salim.
- Pramudita. (2017). *Human Capital dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Bumi Putra Aksara.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sumber Skripsi

- Anwar, S. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi OrganizationalCitizenship Behavior (Studi Empiris Karyawan BLUD Pada RSUD Tidar Kota Magelang)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah: Magelang.
- Alvionitha, D. 2023. *Kelalaian Pegawai Bank Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Sebagai Tindak Pidana Korupsi Ditinjau dari Pasal 3 Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Hukum. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta: Yogyakarta.
- Fachri, M. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT. Bank BRI Kantor Cabang Panakkukang)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Safirah, H. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT.Bank BRI Kantor Cabang Panakkukang)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Salfia, P.S.D. 2023. *Pengaruh Self Efficacy, Self Estem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Tidar: Magelang.
- Sunardi. 2022. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Batanghari: Jambi.

- Wahid, A.M. 2021. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASAL JAYA DAMPIT MALANG*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Malang: Malang.
- Yulie, T.W. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SMK Aritya Metta Universitas*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Buddhi Dharma: Tangerang.
- Yunita, M.R. 2020. *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Negri Sultan Syarif Kasim Riau: Riau.

Sumber Jurnal

- Anitha, J. (2018). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 03, 308-323.
- Arista, D. W., dan M. Kurnia. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. Vol. 2 No. 2.
- Biyanto, D. W. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*.
- Delvianti, S., Anggraini, D., dan Indrawan, B. (2023). Peran Perbankan Syariah Dalam Meningkatkan Perekonomian Umat di Kota Jambi. *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, Vol. 3 No. 1, 71-89.
- Fajriah, N., dan Marcham D. (2015). Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, Vol. 13 No. 1, 37-49.
- Fauzan, S. M., dan Fetty P. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *JMM Online* Vol. 4 No. 6, 928-937.
- Furqan, S., dan Siregar, O.M. (2022). Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, Vol. 2 No. 6, 217-224.
- Wijaksana, A., Pangestu, P. A., C., Febriyanti, S., Anwar, C. J., dan Suhendra, I. (2023). Analisis Pengaruh Kinerja Bank Indonesia Terhadap Pertumbuhan

Ekonomi Indonesia. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, Vol. 11 No. 1, 503-515.

Yuliani, N. I., dan Siregar, O.M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, Vol. 3 No. 1, 289-301.

Sumber Internet

Wikipedia. 15 Februari 2024. *Bank*. Diakses pada 29 Juli 2024, dari id.wikipedia.org/wiki/bank.