

**PENGARUH COMPENSATION SATISFACTION AND SUPERVISORY
SUPPORT TERHADAP ENGAGEMENT KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI PROVINSI
BANTEN)**

Nafiudin¹

Andari²

Nafiuddin08@gmail.com¹

andaridharmawan@gmail.com²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya Banten

Abstract

Employee engagement in Indonesia is still relatively low at 13%, the low level of employee engagement has an impact on many things such as employee performance, therefore special attention is needed so that companies are able to increase employee engagement, and than This research intended to find out effectof Compensation Satisfaction and Supervisory Support on the employee engagement in Banten. This study uses a quantitative method with an associative descriptive design, research data collected using questionnaires and data analys is using multiple linear withthe SPSS IBM 20. program and based on the resulst of hypothesis testing both partially and simultaneously, it is obtained that Compensation Satisfaction and Supervisor Support have an influence on Employee Engagement in manufacturing at Banten. With a total contribution of the R2 valueof 0.240.

Keywords: Supervisor Support; Employee Engagement; Compensation Satisfaction

Abstrak

Engagement karyawan di Indonesia masih tergolong rendah yaitu 13 %, Rendahnya level engagement karyawan berdampak pada banyak hal salah seperti rendahnya kinerja karyawan oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus agar perusahaan mampu meningkatkan engagement karyawan, maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Compensation Satisfaction dan Supervisor Support terhadap Engagement Karyawan pada perusahaan manufaktur di Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif deskriptif, Data penelitian dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS IBM 20. r dan berdasarkan hasil uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh hasil bahwa Compensation Satisfaction dan Supervisor Support memiliki pengaruh pada Engagement Karyawan manufaktur di Banten. Dengan total kontribusi nilai Nilai R² sebesar 0,240.

Kata Kunci: Supervisor Support; Engagement Karyawan; Compensation Satisfaction

PENDAHULUAN

Saat ini *employee engagement* merupakan salah satu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, sebab dengan karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan bekerja lebih produktif, berdasarkan beberapa penelitian mengatakan bahwa (Ismail dkk., 2019) *employee engagement* memiliki hubungan yang positif, maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut. Dan berdasarkan hasil *survey* Galup Konsultan bahwa di Indonesia *Engagement* karyawan terhadap perusahaan hanya mencapai 13%. (<https://actconsulting.co>) semakin tinggi tingkat *engagement* karyawan, maka akan semakin baik kinerja perusahaan, karena *employee engagement* mendorong karyawan bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan kontribusi terbaik tidak hanya menggugurkan kewajiban saja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan seperti dukungan dari pimpinan, (Wu dkk., 2013) dukungan pimpinan merupakan tindakan yang melibatkan perhatian secara emosional, memberikan bantuan secara teknis, memberikan informasi atau bahkan memberikan penilaian. Dan bukan hal yang aneh jika karyawan yang mendapatkan dukungan dari pimpinan membuat karyawan lebih bersedia untuk mendukung keberhasilan pimpinan dan pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai dengan maksimal. Atau bahkan menurut (Shi & Gordon, 2020) karyawan mempersepsikan perhatian dan penghargaan pemimpinnya atas kontribusi mereka.

Kemudian selain dari pada dukungan pimpinan yang membentuk *engagement* karyawan adalah faktor kepuasan terhadap kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan untuk jasa yang diberikan atau hasil untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Sesuatu tersebut bisa dalam bentuk finansial (langsung) ataupun non finansial (secara tidak langsung) seperti pujian, penghargaan atas diri sendiri, pengakuan. Jika ini ini dipelihara dengan baik, maka karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan dalam mencapai sasaran perusahaan. (Dwi Prio Cristianto, 2022)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis penelitian ini yaitu apakah kepuasan gaji mampu mempengaruhi *employee engagement* karyawan dan *supervisor support* mempengaruhi *employee engagement* baik secara simultan maupun secara parsial pada karyawan pada perusahaan manufaktur di provinsi Banten.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Engagement.

Konsep *employee engagement* merupakan keterikatan karyawan baik secara fisik ataupun mental ditandai dengan semangat, dedikasi dan *absorption* yang membentuk perubahan perilaku optimalisasi kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap pencapaian pekerjaan. (Baqir dkk., 2020). Semangat (Vigor) merupakan kondisi dimana tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi pada saat bekerja, bersedia menginvestasikan usaha dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja bahkan dimasa-masa sulit. Sedangkan dedikasi merupakan karakteristik karyawan yang ditandai dengan

keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, memiliki *sense of belonging*, terdapat kebanggaan dan menginspirasi dalam dirinya tentang apa yang mereka kerjakan dan dimensi terakhir dalam mengukur *engagement* karyawan adalah *absorption* menggambarkan seseorang yang sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasakan waktu terasa cepat karena asyik dalam bekerja. (Wu dkk., 2013)

Supervisor Support.

Supervisor Support didefinisikan sebagai perspektif karyawan tentang bagaimana supervisor peduli dengan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka. (Shi & Gordon, 2020) dan menurut (Hidayah Ibrahim dkk., 2019) bahwa *Supervisor support* merepresentasikan konsep *Job Demand Resource Model*, dimana aspek pekerjaan yang mampu merangsang pembelajaran individu, pertumbuhan dan perkembangan dengan memenuhi kebutuhan dasar manusia, sumber daya yang seperti itu mempengaruhi positif terhadap *engagement* karyawan dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Compensation Satisfaction

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan karena kontribusinya terhadap perusahaan dan juga dapat memotivasi karyawan serta membantu meningkatkan efektifitas perusahaan (Maisoni dkk., 2019), maka Kepuasan terhadap kompensasi harus menjadi perhatian organisasi mencakup sistem kompensasi yang ada di organisasi. Menurut (Purnamasari, 2020a) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *engagement* karyawan, jadi semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi tingkat level *engagement* karyawan terhadap perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kajian teori di atas maka terdapat beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Engagement* Karyawan di Provinsi Banten
2. *Compensation Satisfaction* berpengaruh terhadap *Engagement* Karyawan di Provinsi Banten
3. *Supervisor Support* dan *Compensation* secara simultan berpengaruh terhadap karyawan di Provinsi Banten

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif asosiatif, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang ada di Provinsi Banten. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan sampel dipilih dengan menggunakan metode *judgement sampling* yaitu bentuk sampling *convenience* yang didalamnya elemen populasi dipilih berdasarkan *judgement* peneliti seperti usia karyawan dibawah 30 th, pria dan wanita dengan masa kerja lebih dari 1 tahun

ke atas. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi berganda, dengan Uji t dan Uji F dengan menggunakan SPSS Program.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

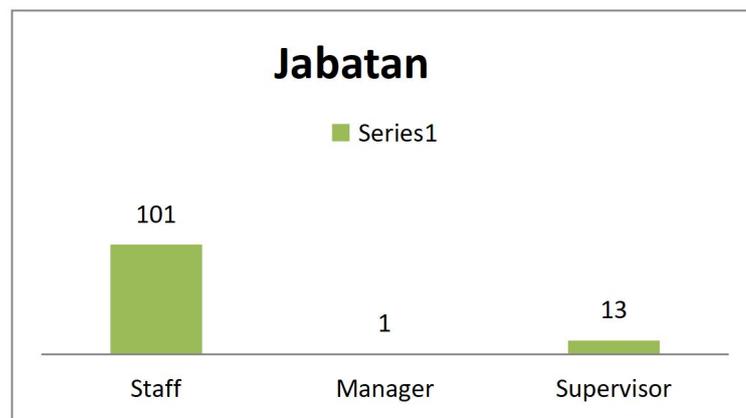
Berdasarkan rekapitulasi hasil penyebaran kuesioner dengan 115 responden maka, diperoleh gambaran tentang *Compensation Satisfaction* pada karyawan yang ada di provinsi Banten.

Tabel 1. Tangapan Responden terkait *Compensation Satisfaction*

Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kesimpulan
	1	2	3	4	5					
1. Gaji yang diterima sesuai dengan standar yang berlaku	2	13	27	54	19	115	420,00	3,65	73,04	Baik
2. Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	9	27	62	17	115	432,00	3,76	75,13	Baik
3. Saya puas dengan adanya tambahan kompensasi diluar gaji dan upah	1	1	13	58	42	115	484,00	4,21	84,17	Baik
4. Saya puas dengan pemberian jaminan kesehatan dari instansi/perusahaan	0	2	10	60	43	115	489,00	4,25	85,04	Sangat Baik
5. Saya merasa puas dengan kesempatan untuk kenaikan gaji	1	0	12	56	46	115	491,00	4,25	85,39	Sangat Baik
6. Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	1	0	31	66	17	115	443,00	3,85	77,04	Baik
7. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan atas dasar kinerja karyawan	0	2	37	62	14	115	433,00	3,77	75,30	Baik
8. Struktur penggajian dan pendistribusian gaji di perusahaan diterapkan secara baik	1	2	30	71	11	115	434,00	3,77	75,48	Baik
								3,94		Baik

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan rekapitulasi capaian tanggapan responden dengan menggunakan delapan item pernyataan bahwa rata-rata tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam kategori Baik. dan berdasarkan analisis demografis bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini menduduki jabatan staf, Manajer dan Supervisor sebagai mana yang tergambar dalam grafik di bawah ini dan dapat disimpulkan bahwa pada level staf mayoritas memiliki kepuasan yang baik terhadap kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan.



Gambar 1. Grafik Jabatan Responden

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

Sedangkan untuk kondisi variabel *Supervisor Support* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tangapan Respondenterkait *Supervisor Support*

Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kesimpulan
	1	2	3	4	5					
9. Atasan saya sangat membantu dalam melakukan tugas layanan pelanggan	13	23	36	35	8	115	347,00	3,02	60,35	Kurang Baik
10. Saat melakukan tugas, saya sangat bergantung pada atasan saya	32	49	23	5	6	115	249,00	2,17	43,30	Tidak Baik
11. Atasan saya memberi informasi dan saran penting terkait pekerjaan yang membuat pekerjaan lebih mudah	6	19	39	37	14	115	379,00	3,30	65,91	Kurang Baik
12. Saya dapat mengandalkan atasan untuk melakukan "hal yang benar" saat melayani pelanggan	31	29	29	22	4	115	284,00	2,47	49,39	Tidak Baik
								2,74		Kurang Baik

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

Pada tabel 2 di atas menggambarkan bahwa Dukungan dari atasan secara rata-rata kurang baik yang dirasakan oleh karyawan dan sebesar 43,30 % karyawan masih tergantung pada atasan terkait dengan pelaksanaan tugas artinya bahwa keberadaan pemimpin sangat diperlukan mengingat salah satu fungsi dari pimpinan adalah memberikan dukungan terkait dengan persoalan pekerjaan.

Tabel 3. Tangapan Respondenterkait *Employee Engagement*

Pernyataan	Alternatif Jawaban					N	SKOR	Rata-rata	TCR	Kesimpulan
	1	2	3	4	5					
13. Ketika saya bangun di pagi hari, saya bersemangat ingin pergi bekerja	0	1	12	66	36	115	482,00	4,19	83,83	Baik
14. Saya selalu memiliki energi positif saat berada di tempat kerja	0	1	15	62	37	115	480,00	4,17	83,48	Baik
15. Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0	1	37	55	22	115	443,00	3,85	77,04	Baik
16. Saya sangat berantusias terhadap pekerjaan saya	0	1	27	65	22	115	453,00	3,94	78,78	Baik
17. Saya merasa bahagia terlibat dalam organisasi perusahaan	0	2	25	70	18	115	449,00	3,90	78,09	Baik
18. Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens	0	2	27	69	17	115	446,00	3,88	77,57	Baik
								3,99		Baik

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2022

Jika kita melihat dari tabel 3 di atas, maka kondisi *Engagement* Karyawan pada level baik, namun ada beberapa tanggapan responden yang memiliki nilai skor terendah pada variabel tersebut yaitu pada pernyataan ke 15 tentang kebanggaan terhadap pekerjaan yang mampu menginspirasi karyawan.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil analisis Uji Asumsi Klasik sebagai syarat dalam melakukan analisis regresi berganda sebagai mana yang akan digunakan dalam menjawab hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 4. Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,24517461
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		1,021
Asymp. Sig. (2-tailed)		,248

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

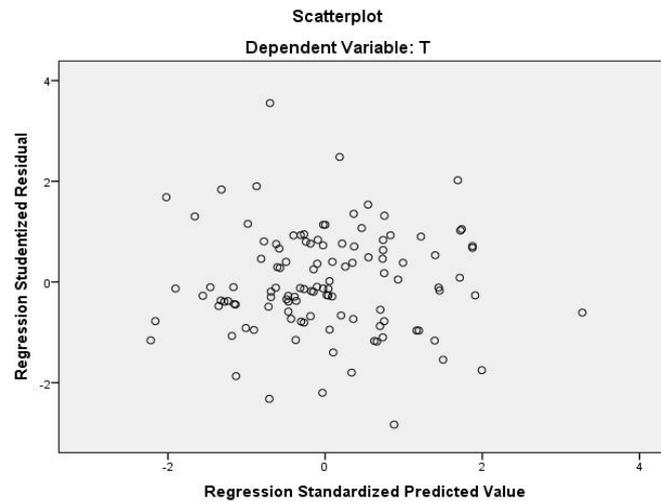
Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah menggunakan SPSS Program bahwa Data berdistribusi Normal Karena $Sig\ 0.248 > 0.05$. sehingga pengolahan data bisa dilanjutkan karena memenuhi standar asumsi klasik. Begitu juga dengan Uji **Multikolonieritas**, Jika nilai VIF dibawah atau < 10 dan nilai Tolerance di atas atau $> 0,1$ tidak terjadi Multikolonieritas. Berikut adalah kesimpulan dari hasil uji **Multikolonieritas yang tersaji pada tabel di bawah ini**

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

l	Variabe	Toleranc e	VIF	Keterangan
	P1	,797	1,25 5	Tidak Terjadi Multikolonieritas
	S2	,863	1,15 8	Tidak Terjadi Multikolonieritas
	W1	,760	1,31 7	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Kemudian pada data inididakterjadi heteroskedasitas terlihat dari penyebaran titik pada gambar *scatterplot* di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,642	2,095		4,602	,000		
P1	,306	,072	,365	4,259	,000	,926	1,080
S2	,349	,123	,243	2,843	,005	,926	1,080

a. Dependent Variable: W1
Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat diartikan bahwa:

a. Koefesien Variabel X1 = 0,365 diperoleh nilai t hitung 4,259 dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai t tabel sebesar 1.981, sehingga diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 ditolak artinya *Compensation Satisfaction* berpengaruh terhadap *engagement* karyawan, ini artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya

(Purnamasari, 2020b). Dan juga menurut (Hendriks dkk., 2022) bahwa terdapat konsekuensi dalam penetapan kebijakan kompensasi karena akan menimbulkan konsekuensi negatif yaitu penurunan tingkat level *engagement* karyawan. (Meswantri & Ilyas, 2018) dengan tingkat *engagement* karyawan mampu menentukan komitmen karyawan dalam meraih kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Koefesien Variabel X2= 0,243 diperoleh nilai t hitung 2,843 dengan taraf siginifikansi sebesar 5%, maka nilai t tabel sebesar 1.981, sehingga diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel, maka H0 ditolak artinya *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *workengagement* karyawan. Dalam teori Job D Resource, *supervisor support* termasuk kedalam *social support* dengan adanya dukungan dari atasan mampu merangsang pribadi karyawan untuk meningkatkan jiwa kompetisi antar karyawan unntuk menjadi lebih baik dari karyawn lainnya (Wu dkk., 2013).

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	546,706	2	273,353	17,732	,000 ^b
Residual	1726,566	12	143,881		
Total	2273,272	14			

a. Dependent Variable: W1

b. Predictors: (Constant), S2, P1

Sumber: Data diolah 2022

Tampak pada tabel 7 di atas bahawa nilai signifikansi di bawah 0,05 artinya bahwa secara simultan variabel *Compensation Satisfaction* dan *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Engagement* Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan level *engagement* karyawan di Provinsi Banten, maka perlu ada kebijakan ke arah yang positif terkait dengan peningkatan kepuasan kompensasi. Seperti kebijakan peningkatan gaji sesuai dengan standar kelayakan upah provinsi. Dan tidak hanya itu bentuk kompensasi lainnya juga penting seperti jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan perlu menjadi perhatian.

2. Dan *supervisor support* dapat mempengaruhi *engagement* karyawan, dan berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa dukungan dari atasan memiliki peran penting dan 65,9 % menyatakan bahwa pengarahan dari atasan agar pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, pengarahan atau motivasi kepada karyawan bisa dilaksanakan dalam pertemuan formal maupun non formal.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu terus harus ada upaya perbaikan seperti menambah sampel dan menentukan sampel dengan kriteria yang lebih spesifik dan pada objek yang berbeda, kemudian memasukan variabel mediasi dan menambahkan variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baqir, M., Hussain, S., Waseem, R., & Islam, K. M. A. (2020). IMPACT OF REWARD AND RECOGNITION, SUPERVISOR SUPPORT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT. *American International Journal of Business and Management Studies*, 2(3), 8–21. <https://doi.org/10.46545/aijbms.v2i3.256>
- Dwi Prio Cristianto, R. (2022). *The Influence of Servant Leadership and Employee Compensation on Employee Engagement Through Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit | Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jobbe/article/view/24501>
- Hendriks, M., Burger, M., & Commandeur, H. (2022). The influence of CEO compensation on employee engagement. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00538-4>
- Hidayah Ibrahim, S. N., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, 40(4), 688–703. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0320>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Maisoni, H., Yasri, Y., & Abror, A. (2019). Effect of Organizational Culture, Leadership and Compensation on Employee Engagement in Coca-cola Amatil Indonesia Central Sumatra. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*. Proceedings

of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018), Padang, Indonesia.
<https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.73>

Meswantri, M., & Ilyas, A. (2018). Determinant of employee engagement and its implications on employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 36.

Purnamasari, N. P. L. (2020a). *The Effect of Compensation and Internal Communication on Employee Engagement and Turnover Intention in Sankara Ubud Resort and Spa, Gianyar, Bali*. 7.

Purnamasari, N. P. L. (2020b). *The Effect of Compensation and Internal Communication on Employee Engagement and Turnover Intention in Sankara Ubud Resort and Spa, Gianyar, Bali*. 7.

Shi, X. (Crystal), & Gordon, S. (2020). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102374.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102374>

Wu, M.-H., Chen, C.-H., Huang, Y.-A., & Cheng, J.-S. (2013). The Effects of Supervisor Support and Trait Competitiveness on Work Engagement: The Case of National Scenic Area's Tour Guide. *International Proceedings of Economics Development and Research*.