



# **PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENERAPAN DIGITAL MARKETING DAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM BISNIS RITEL**

**Sabtu, 6 Agustus 2016  
Di Aula Lantai 4 Kampus  
Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
Jl. Purnawarman 34-36 B Bandung**



**Diselenggarakan Oleh  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat  
Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
2016**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT SANBE FARMA  
UNIT 2 CIMAHY DIVISI PRODUKSI**

**Indarta Priyana, Amelia Mulya Supendi**

[indartapriyana@unibi.ac.id](mailto:indartapriyana@unibi.ac.id)

Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi finansial dan motivasi terhadap *employee engagement* di PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi Divisi Produksi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, teknik jenuh. Data diperoleh dengan menggunakan perangkat kuisioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang dioperasikan melalui program IBM SPSS 23. Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut  $Y = 4,678 + 0,300 X1 + 0,670 X2$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh sebesar 0,300 terhadap *employee engagement* dan motivasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,670 terhadap *employee engagement*. berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dimana t hitung 2,089 > t tabel 1,993 dan taraf signifikan 0,04 < 0,05 maka H1 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi finansial terhadap *employee engagement*. Variabel motivasi (X2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap *employee engagement* dimana t hitung 5,629 > t tabel 1,993 dan taraf signifikan 0,00 < 0,05 maka H1 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi terhadap *employee engagement*. Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee engagement* dimana F hitung 159,618 > F tabel 3,12. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan kompensasi finansial dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *employee engagement* sebesar 81,4%.

**Kata Kunci : *Employee Engagement*, Kompensasi Finansial, Motivasi**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect financial compensation and motivation on employee engagement at PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi Production Division. The sample in this study amounted to 76 respondent by using sampling technique non probability sampling, saturated technique. Data obtained by using questionnaire device. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression operate trough IBM SPSS 23 program. The result of regression analysis of data shows the following equation  $Y = 4,678 + 0,300 X1 + 0,670 X2$ . These result show that financial compensation (X1) has an effect of 0,300 to employee engagement and motivation (X2) has an effect of 0,670 to employee engagement. Based on t test indicate that financial compensation variable (X1) have significant effect to employee engagement where t count 2,089 > t table 1,993 and significant level 0,04 < 0,05 then H1 accepted, so that partially there is significant positive influence between financial compensation to employee engagement. Motivation variable (X2) shows that there is a significant positive influence between motivation to employee engagement where t count 5,629 > t table 1,993 and*

significant level  $0,00 < 0,05$  then  $H1$  accepted, so that partially there is significant positive influence between motivation to employee engagement. Based on Test  $F$  shows that the variables of financial compensation and motivation together affect the employee engagement where  $F$  arithmetic  $159,618 > F$  table  $3,12$ . While based on test coefficient determination show financial compensation and motivation together influence to employee engagement variable equal to  $81,4\%$ .

**Keywords :** *Employee Engagement, Financial Compensation, Motivation*

## PENDAHULUAN

Peranan manusia dalam sebuah perusahaan saat ini bukan lagi hanya suatu sumber daya yang sifatnya statis akan tetapi menuju ke arah dinamis yang dapat dikembangkan setiap hari. Kemampuan atau kehebatan manusia dalam suatu perusahaan akan sangat menentukan daya saing perusahaan tersebut. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan berintelektual tinggi, akan tetapi juga membutuhkan karyawan yang berkomitmen, loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, bertanggung jawab, serta dapat bekerja sama dalam tim yang solid dalam bekerja sehari-hari. Oleh karena itu, diperlukan cara agar suatu organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia yang demikian. Komitmen karyawan terhadap perusahaan itulah yang sering disebut dengan *employee engagement*.

Salomon (2010:89) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan perusahaan

*Employee Engagement* merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dalam hal ini kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia. Istilah ini kemudian menjadi menarik bagi banyak organisasi karena karyawan yang *engaged* akan menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, dengan tingkat absen yang minim, dan memiliki

keinginan yang kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya sehingga dapat menunjang ketercapaian tujuan organisasi (Buchanan dalam Albert dan Leiter, 2011:210). *Employee engagement* berhubungan dengan gagasan lain dalam perilaku organisasi salah satunya komitmen organisasi, gagasan ini sama-sama berbicara tentang hubungan karyawan dengan organisasi dan sama-sama berbicara tentang keterikatan. Namun, lebih dalam lagi, *employee engagement* bukan hanya membahas keterikatan karyawan, melainkan juga tingkat seorang individu penuh perhatian dan senang melakukan tugas yang diberikan.

Namun pada kenyataannya, perusahaan atau organisasi pada zaman sekarang kesulitan dalam mengatur sumber daya manusianya, tingkat absensi yang fluktuatif, banyaknya karyawan yang tidak memiliki rasa keterikatan dengan organisasinya, kurangnya motivasi kerja, adanya ketidaktegasan dalam perekrutan karyawan, serta masalah lainnya yang menyebabkan perusahaan menjadi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Dibalik pertumbuhan bisnis yang kuat di Indonesia, rupanya *engagement* atau loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki karyawan di Indonesia ini sangat rendah. Hal tersebut terungkap dari survei yang dilakukan Towers Watson. Perusahaan konsultan di bidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai *Workforce Study 2012* yang mengikutsertakan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32 ribu karyawan khusus di Indonesia, hasilnya sekitar dua per tiga karyawan di Indonesia tidak memiliki

*engagement* yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun ke depan. Lebih jauh lagi diungkapkan bahwa mereka berniat untuk hengkang dari perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan, sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* terhadap perusahaannya tempat dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya 36%.

Permasalahan ini juga terjadi di PT Sanbe Farma unit 2 Cimahi yang berdiri pada tahun 1996. PT Sanbe Farma unit 2 Cimahi adalah salah satu perusahaan farmasi yang memproduksi obat antibiotik. Terdapat enam divisi, yaitu Pengawasan Mutu, Produksi, Pengemasan, Gudang bahan baku

dan bahan kemas, Teknik dan Hvac serta Kepegawaian/Personalia. Penelitian ini difokuskan pada divisi produksi karena di divisi ini suatu produk dihasilkan, bermutu atau tidaknya suatu produk tergantung bagaimana dan siapa yang memprosesnya. Salah satu faktor yang memengaruhi mutu suatu produk adalah faktor sumber daya manusianya, karena secanggih apapun teknologi yang dimiliki suatu perusahaan, jika tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka tidak akan bisa menghasilkan produk yang bermutu tinggi. Produk yang dihasilkan oleh PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi adalah obat antibiotika sediaan tablet, kapsul, sirup kering, kaplet, dan injeksi kering. Berikut ini disajikan tabel mengenai target dan realisasi produksi pada tahun 2015.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Tahun 2015**

Sediaan Obat	Target (dalam batch)	Realisasi (dalam batch)	Presentase (dalam persen)
Kapsul	329	301	91,49
Kaplet	115	100	86,96
Tablet	23	23	100
Sirup Kering	689	656	95,21
Injeksi Kering	158	129	81,65

Sumber: Laporan Data Produksi PT Sanbe Farma Unit 2 Tahun 2015

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat produksi yang dicapai oleh divisi produksi rata-rata kurang dari 100% kecuali pada proses pembuatan tablet, adanya penurunan atau tidak tercapainya target produksi dapat disebabkan karena berbagai faktor, salah satunya karena karyawan yang tidak memiliki target pencapaian, kurangnya semangat atau pemberian motivasi yang diberikan perusahaan. Salah satu ciri karyawan yang *engage* dapat dilihat dari semangatnya ketika bekerja, ketika semangat maka karyawan menjadi produktif, dan karyawan yang produktif akan selalu berusaha mencapai target yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi ketika rata-rata hasil yang ditargetkan tidak tercapai, dapat

dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak merasa *engage* kepada perusahaannya. Selain dilihat dari tingkat produktivitas, tingkat keterikatan karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu, berikut data keterlambatan karyawan di divisi produksi pada tahun 2015.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Keterlambatan Karyawan Bulan**  
**Januari 2015 – Desember 2015**

Bulan	Jumlah Keterlambatan (karyawan)
Januari	10
Februari	20
Maret	21
April	30
Mei	17
Juni	18
Juli	30
Agustus	31
September	18
Oktober	14
November	18
Desember	23

Sumber : Data Keterlambatan Karyawan PT Sanbe Farma Tahun 2015 Divisi Produksi

Dapat dilihat tabel di atas bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat selama tahun 2015 terlihat cukup banyak, selalu ada karyawan yang datang terlambat disetiap bulannya. Oleh karena itu, maka yang perlu diperhatikan adalah faktor apa saja yang mampu membuat karyawan merasa loyal, disiplin sehingga mampu menumbuhkan perasaan nyaman saat mereka bekerja dan akhirnya menciptakan *employee engagement*.

Selain dari jumlah keterlambatan karyawan, salah satu cara menilai tingkat keterikatan karyawan bisa dilihat dari jumlah kehadiran karyawan, semakin sedikit jumlah ketidakhadiran seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan. Sebaliknya, karyawan yang jarang masuk kerja, malas-malasan ketika bekerja, sudah dipastikan mereka tidak memiliki rasa keterikatan dengan perusahaannya. Berikut disajikan data absensi karyawan di divisi produksi tahun 2015.

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Karyawan Bulan Januari 2015 – juni 2015**

Bulan	Absensi			Jumlah Ketidakhadiran
	Cuti	Sakit	Izin	
Januari	31	20	25	76
Februari	27	29	10	66
Maret	33	21	15	69
April	29	23	21	73
Mei	15	25	19	59
Juni	12	35	25	72

Sumber : Data Absensi Karyawan PT Sanbe Farma Tahun 2015 Divisi Produksi

Berikut ini tingkat absensi dijelaskan lebih rinci pada tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Absensi Karyawan Bulan Januari 2015 – Juni 2015**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja dalam sebulan	Jumlah hari kerja teoritis	Jumlah hari kerja aktual	Jumlah hari yang hilang	Persentase absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3x4)	6	7 = (5-6)	8 = (7:5)x100%
1	Januari	78	20	1560	1484	76	4,87
2	Februari	78	20	1560	1494	66	4,23
3	Maret	78	21	1638	1569	69	4,21
4	April	78	21	1638	1565	73	4,46
5	Mei	76	20	1520	1461	59	3,88
6	Juni	76	22	1672	1600	72	4,31

Sumber : Data Absensi Karyawan PT Sanbe Farma Tahun 2015 Divisi Produksi

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di PT Sanbe Farma divisi produksi cenderung berfluktuasi, rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 4,50%, jadi sekitar 3-4 karyawan yang tidak hadir dalam sehari. Persentase ini dinilai cukup besar mengingat divisi produksi yang bekerja secara tim serta melebihi standar atau batas yang ditentukan yaitu 3,00%. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya mencari faktor-faktor apa saja yang dapat menurunkan tingkat absensi karyawan.

Ada beberapa faktor yang mampu menciptakan *employee engagement* dalam suatu perusahaan, salah satunya dengan pemberian kompensasi finansial yang sesuai. Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang mampu menciptakan keterikatan karyawan atau *employee engagement*, karena dengan adanya kompensasi finansial yang sesuai, maka karyawan akan merasa lebih dihargai, karena merasa dihargai diharapkan karyawan menjadi *engage* kepada perusahaannya. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009:118). Kompensasi finansial memang bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat

*employee engagement*, namun tetap diakui sebagai salah satu faktor yang menentukan alasan karyawan tetap bertahan dalam organisasinya.

Aturan tentang kompensasi diatur dalam UUD Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 88, yaitu sebagai berikut:

- (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- (2) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”;
- (3) kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi salah satunya adalah upah minimum, dan upah kerja lembur.”

Berdasarkan aturan tersebut dapat kita simpulkan bahwa setiap perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya agar dapat menghidupi penghidupan yang layak. Namun, setiap orang memiliki standar tersendiri dengan kata layak. Seperti yang sudah diteliti oleh Abraham Maslow tentang teori motivasi, yaitu manusia itu memiliki lima tingkatan

kebutuhan dalam hidupnya. Tingkatan yang pertama adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan dan papan, yang kedua adalah kebutuhan rasa aman, ketiga kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, keempat kebutuhan akan penghargaan, dan yang kelima adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan yang pertama, yaitu fisiologis disebut sebagai kebutuhan paling dasar (Askolani, 2010:50). Kebutuhan akan sandang, pangan dan papan ini akan dirasakan berbeda oleh setiap orang, kompensasi yang menurut perusahaan layak diterima karyawan belum tentu dirasakan layak oleh setiap karyawan.

PT Sanbe Farma sudah menerapkan sistem pengupahan seperti yang tercantum dalam UUD tentang Ketenagakerjaan tentang upah minimum di Kota Cimahi sebesar Rp2.463.461,00 pada tahun 2016, ditambah kenaikan upah setiap tahun yang diatur oleh perusahaan, disesuaikan dengan jabatan dan masa kerjanya, kompensasi transpor, kompensasi kehadiran, dan upah lembur jika karyawan bekerja lebih dari 8 jam sehari atau lebih dari 40 jam dalam seminggu. THR (Tunjangan Hari Raya) diberikan kepada masing-masing karyawan sebesar satu kali

gaji pokok yang diberikan setahun sekali menjelang Hari Raya Besar Agama yang dianutnya. Kemudian tunjangan kesehatan, dan jaminan hari tua juga yang diatur oleh pemerintah, semuanya sudah dipenuhi oleh PT Sanbe Farma untuk para karyawannya. Namun, meskipun PT Sanbe Farma telah memberikan kompensasi yang sudah diatur dalam UUD, namun hasil dari wawancara dan penyebaran angket ke beberapa karyawan yang bekerja di sana, mereka masih mengeluhkan jumlah kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, kebutuhan yang semakin meningkat karena mahalannya harga barang sementara kompensasi yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup, tunjangan transpor yang kecil mengingat harga bahan bakar yang naik, dan minimnya lemburan (*overtime*).

Berikut hasil pra penelitian yang dilakukan kepada 20 orang karyawan yang bekerja di PT Sanbe Farma Unit 2 Divisi Produksi, solusi terbaik untuk meningkatkan keterikatan terhadap perusahaan yang diformulasikan ke dalam tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Solusi Permasalahan Tingkat *Employee Engagement***  
**di PT Sanbe Farma Unit 2 Divisi Produksi**

No.	Solusi Permasalahan	Jumlah Responden (karyawan)	Persentasi
1	Adanya lembur ( <i>over time</i> ) yang rutin diadakan setiap minggunya	16	80%
2	Adanya kenaikan kompensasi finansial	17	85%
3	Adanya kebebasan berpendapat	10	50%
4	Memperbaiki sikap pemimpin	6	30%
5	Adanya kegiatan liburan yang diadakan atasan yang bertujuan mengakrabkan sesama karyawan	13	65%

Sumber : Diolah Penulis (2015)

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa persentase paling besar sebesar 85% atau sebanyak 17 karyawan yang mengatakan

bahwa solusi dalam meningkatkan *employee engagement* adalah dengan cara menaikkan

kompensasi finansialnya. Selain finansial, faktor yang memengaruhi *employee engagement* adalah motivasi karyawan itu sendiri. Menurut As'ad Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Dengan teori motivasi yang sudah dikemukakan oleh Abraham Maslow, diharapkan karyawan akan memiliki rasa keterikatan dengan perusahaannya. Jadi, jika kompensasi finansial yang diberikan sudah sesuai dan mencukupi kebutuhan hidup, ditambah dengan motivasi kerja yang baik diharapkan akan mampu menciptakan *employee engagement*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edwardo (2015) bahwa kompensasi yang sesuai berpengaruh terhadap tingkat *employee engagement*. Dan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2015).

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk membahas dan mengambil judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Terhadap *Employee Engagement* pada PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi Divisi Produksi**”.

## TINJAUAN PUSTAKA

*Employee engagement* menurut Kahn dalam Nusatria (2014:4) *engagement* merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employees*, di sisi lain melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan (Luthand dan Peterson, 2002 dalam Nusatria, 2014:4)

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang

kompensasi

berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara layak sehingga mampu memenuhi kebutuhannya akan membuat karyawan menjadi loyal kepada perusahaannya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko dalam Askolani, 2010:76).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118).

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Edy Sutrisno, 2010:187).

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk penghargaan untuk karyawan baik secara finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan atas jasa dan kontribusi yang berikan karyawan untuk perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi didalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh karena itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai integral dari hubungan/industrial dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Jadi penelitian deskriptif bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Adapun ciri-ciri dari penelitian deskriptif adalah memusatkan perhatian pada permasalahan yang ada pada saat penelitian dilakukan atau permasalahan yang bersifat aktual, menggambarkan fakta tentang permasalahan yang diselidiki sebagaimana adanya, diiringi dengan interpretasi rasional yang seimbang, dan memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 159,618 lebih besar dari F tabel yaitu 3,12 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikansi 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan terima  $H_1$  yang berarti variabel independen kompensasi finansial dan motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*.

Pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Antonius (2014) juga berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan secara layak dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat meningkatkan tingkat *engage* karyawan. Dari sisi kompensasi finansial, Edwards (2015) menyatakan bahwa kompensasi finansial berupa gaji adalah sesuatu hal yang diterima karyawan berupa uang atau materi yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan yang diberikan secara periodik, semakin besar gaji yang diterima seorang karyawan, semakin

tinggi juga tingkat keterikatan karyawan tersebut. Kemudian dalam hal motivasi dalam penelitian Aditia (2015) bahwa motivasi yang diberikan perusahaan akan mampu menciptakan *employee engagement*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan *employee engagement*, perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor kompensasi finansial dan memberikan motivasi yang baik kepada para karyawannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian kompensasi finansial dan motivasi terhadap *employee engagement* di PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi Divisi Produksi, penulis ingin menyampaikan beberapa hal sebagai masukan atau saran berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

1. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa tanggapan responden berkaitan dengan kompensasi finansial dinilai cukup baik, meskipun demikian perusahaan harus mengetahui bahwa kompensasi finansial sangat penting dalam meningkatkan *employee engagement*. Tanggapan responden tentang asuransi yang diberikan perusahaan mampu membuat rasa aman bagi karyawan mendapatkan skor terendah, maka dari itu perusahaan sebaiknya mengkaji aturan atau sistem asuransi agar setiap karyawan merasa aman dengan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan.
2. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa tanggapan responden berkaitan dengan motivasi dinilai cukup baik, meskipun demikian perusahaan harus mengetahui bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan berpengaruh dalam meningkatkan *employee engagement*. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan sebaiknya perusahaan mampu memberikan motivasi yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, salah satunya dengan memberikan

- waktu istirahat yang cukup bagi para karyawan, karena sesuai dengan tanggapan responden tentang jam istirahat yang diberikan perusahaan, mendapatkan skor paling rendah.
3. Tanggapan *employee engagement* dinilai cukup baik, dalam hal ini perusahaan harus lebih mampu menanggapi akan perubahan karakter karyawan agar tetap loyal dan terikat dengan perusahaan. Pernyataan bahwa terkadang karyawan merasa jenuh mendapatkan skor terbesar, hal ini menandakan bahwa banyak karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan membuat aturan atau kebijakan yang mampu membuat karyawan tidak mudah jenuh atau bosan, salah satunya dengan cara membuat acara di luar pekerjaan mereka, atau dengan *rolling* pekerjaan.
  4. Setelah melakukan pengujian, maka diketahui bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* di PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi Divisi Produksi, dari hasil tersebut perusahaan dituntut agar semakin dapat mengetahui apa yang diinginkan karyawan sehingga mampu menciptakan *employee engagement*. Ada banyak hal yang dapat perusahaan lakukan untuk menciptakan *employee engagement* yaitu dengan memperhatikan kompensasi finansial yang diterima karyawan, memperbanyak tunjangan-tunjangan lainnya agar karyawan merasa *engage* kepada perusahaan.
  5. Setelah melakukan pengujian, maka diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* di PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi Divisi Produksi, dari hasil tersebut perusahaan dituntut agar semakin dapat mengetahui apa yang diinginkan karyawan sehingga mampu menciptakan *employee engagement*. Ada banyak hal yang dapat perusahaan lakukan untuk menciptakan *employee engagement* yaitu dengan memberikan motivasi yang baik untuk karyawannya, fasilitas yang baik, keamanan, dan

keselamatan untuk para karyawannya. Para atasan pun diharapkan menjaga iklim kerja dengan baik agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis.

6. Setelah melakukan pengujian dan menganalisis data, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee engagement* di PT Sanbe Farma Unit 2 Cimahi Divisi Produksi. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia di perusahaan sangat penting dalam menciptakan aturan tentang kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan untuk para karyawan. Dengan menyatukan kompensasi finansial dan motivasi yang baik, maka akan berdampak positif bagi perusahaan karena akan menciptakan *employee engagement*.

Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan serupa, agar dapat megembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat obyek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerja.

## REFERENSI

- Askolani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: UPI Press
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Akasara
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Muchdarsyah, Sinunugan. 2008. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Salomon, Markos dan Sridevi. 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*.