

Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial

Salsabila Shafwah¹, Cornellia Clara²

Universitas Tarumanagara, Indonesia

salsabila.705210271@stu.untar.ac.id¹, cornellia.705210352@stu.untar.ac.id²

Submitted: 13th June 2024 | **Edited:** 10th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Shafwah, S., & Clara, C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 727-740.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation on the level of work engagement among millennial employees. The research method used is quantitative, employing regression analysis and mediation testing using Process Macro Hayes in IBM SPSS. The study population comprises all millennial employees working in various companies in the Jakarta area, selected due to their significant presence in the current workforce and unique characteristics that influence work engagement. The sample was collected using purposive sampling technique with a total of 100 respondents, deemed representative of the millennial employee population in Jakarta. The results indicate that compensation has a positive and significant impact on work engagement among millennial employees. This finding suggests that increased compensation is correlated with higher work engagement. Mediation testing also reveals that job satisfaction mediates the relationship between compensation and work engagement, where adequate compensation enhances job satisfaction, which in turn boosts work engagement. Overall, this study highlights the importance of effective and fair compensation policies in enhancing motivation and work engagement among millennial employees. Employees who feel they receive fair and adequate compensation tend to be more engaged in their work, ultimately contributing to improved organizational performance.

Keywords: Compensation, Work Engagement, Millennials

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Organisasi yang memiliki sumber daya produktif akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, serta dapat berdampak pada keberlangsungan hidup maupun kemajuan pada organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Pada suatu organisasi, diharapkan terdapat kinerja yang optimal dari karyawan sehingga pencapaian kinerja organisasi berjalan dengan baik. Namun, kinerja perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh SDM/sumber daya manusia saja, melainkan ada hal lain seperti mekanisme kerja, teknologi, peralatan, dana, serta fasilitas yang terdapat pada perusahaan tersebut (Wibowo, 2012).

Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Jika sumber daya manusia (SDM) tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadi dampak negatif pada perusahaan dan karyawan seperti; efektivitas dan efisiensi menurun, kesejahteraan karyawan terganggu, pengeluaran perusahaan membengkak, tidak ada struktur organisasi yang jelas, konflik karyawan, kesejahteraan karyawan terganggu dan pengeluaran perusahaan membengkak.

Untuk membantu perusahaan dalam mengelola SDM dengan baik, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan, seperti: membangun tim manajemen yang kuat pada perusahaan, membangun komunikasi yang efektif dan mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru, membangun sistem absensi yang dapat dipantau lebih baik dari mana saja dan kapan saja, memilih sistem absensi yang dapat diintegrasikan dengan produk HR lainnya, seperti fitur pengenalan wajah biometris dengan geo-locator yang akurat, mengelola laporan kehadiran, perizinan cuti dan jam kerja, tarif lembur yang dapat disesuaikan, dan pengaturan izin cuti dan advance, memilih sistem pengelolaan masalah yang lebih efektif dan mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru, membangun sistem pengelolaan masalah yang lebih efektif dan mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Dengan membangun pengelolaan SDM yang lebih baik, maka perusahaan dapat mengurangi resiko yang timbul akibat buruknya pengelolaan SDM dan mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul.

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dapat disebut juga dengan work engagement, yaitu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). Schaufeli dan Bekker (2004) mendeskripsikan work engagement sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang

menyenangkan bagi para karyawan, ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan.

Rothbard (dalam Saks, 2006) mengatakan bahwa *engagement* merupakan keterlibatan yang berarti kehadiran secara psikologis yang melibatkan dua komponen yaitu *attention* dan *absorption*. *Attention* mengacu pada kemampuan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk memikirkan perannya dalam suatu organisasi, sedangkan *absorption* merupakan kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya yang mengacu pada intensitas fokus seseorang terhadap perannya dalam organisasi.

Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) meyakini bahwa karyawan yang *engage* memiliki *self-efficacy* yang dapat membantu mereka dalam memberikan *feedback* untuk dirinya sendiri, misalnya seperti penghargaan dan pengakuan bagi dirinya sendiri serta kesuksesan dalam dirinya. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dan hal ini menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat berkembang dengan pesat begitu pula sebaliknya.

Kompensasi memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai, karena kompensasi menjadi salah satu alasan utama seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Menurut penelitian dan psikologis seseorang akan bekerja dengan *maximal* jika diberikan kompensasi yang sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan dan kompensasi itu pun menjadi motivasi untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mereka berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja dan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut.

Jika semakin besar kompensasi yang diberikan akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka begitu pula sebaliknya, maka dari itu peranan kompensasi sangatlah penting bagi keuntungan perusahaan ibarat *win-win solution*, dari karyawan memberikan output begitu pula dengan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah hasil penting di tempat kerja (Field & Buitendach, 2011) dan *work engagement* sangat terkait dengan hal tersebut. Menurut Brown (Robbins, 2003) definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya sendiri selain penting untuk organisasi.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh work engagement sudah banyak dilakukan dan mendapatkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan Chairuddin et al., (2015) menunjukkan work engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian dari Breevaart et al., (2015) menunjukkan work engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian dari Bakker et al., (2012) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja adalah kondisi yang diperlukan tetapi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja untuk pertama kalinya. Serta penelitian dari Gorgievski et al., (2014) menjelaskan bahwa work engagement berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Work Engagement berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi work engagement maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Qodariah, 2019). Kahn (dalam Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, 2010) mengungkapkan bahwa work engagement sebagai suatu kunci yang menjelaskan hubungan antara karakteristik setiap individu dengan faktor organisasi pada kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Breevaart et al., (2015) menjelaskan work engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Apabila bawahan dapat memenuhi standar kinerja yang ada, melaksanakan peraturan dengan baik, serta memiliki usaha yang lebih sehingga work engagement akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfes et al., 2016), mengungkapkan bahwa work engagement berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian Chairuddin et al., (2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (work engagement) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor positif dari adanya work engagement dalam suatu organisasi menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, kinerja yang lebih baik bagi individu dan organisasi, memiliki sifat positif terhadap pemimpin dan organisasi, memiliki sifat optimis yang dapat membuat karyawan bekerja lebih baik, memiliki sensitivitas yang lebih tinggi terhadap kesempatan kerja, yang dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif, memiliki perilaku yang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Faktor negatif adanya work engagement dalam suatu organisasi yaitu keterikatan kerja dapat berpengaruh negatif terhadap intention to quit, yang dapat disebabkan oleh rasa tidak nyaman lagi dalam organisasi dan karyawan yang engaged dapat memiliki kecenderungan bertahan, tetapi jika karyawan merasa tidak nyaman atau tidak terikat dengan pekerjaan, maka dapat meningkatkan kemungkinan karyawan akan menginginkan keluar dari organisasi.

Hubungan keterikatan kerja dengan kompensasi adalah penting dalam menciptakan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan transparan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja dan kemampuan pribadi mereka.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa, SDM yang berjalan dengan baik adalah SDM yang dapat mensejahterakan para karyawannya didalam suatu organisasi. Salah satu faktor kesejahteraannya yaitu dengan kompensasi yang diberikan dengan adil kepada para karyawannya.

Kompensasi merupakan aspek penting yang harus dikelola dengan baik, jika tidak, maka hal ini dapat berdampak oleh pendapatan para karyawan. Kompensasi merupakan suatu penerimaan yang didapatkan oleh karyawan sebagai imbalan karena sudah turut berkontribusi terhadap perusahaan, dan hal tersebut merupakan tugas manajemen SDM atau sumber daya manusia dalam rangka melakukan peningkatan terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi juga termasuk faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan dan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan (Handoko & Hani, 2008). Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu aspek penting karena apabila kompensasi diberikan dengan benar, maka akan menentukan apakah karyawan sudah merasa nyaman dan sudah menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaannya atau tidak (Putri & Wardana, 2020).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan (dalam bentuk apapun), sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bentuk kompensasi dapat berupa upah atau gaji pokok, insentif (seperti : bonus, komisi, profit sharing, piece rate plans) dan benefit atau imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi.

Berikut dampak positif jika kompensasi yang diterima oleh para karyawan berjalan dengan baik; dapat membantu perusahaan untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuannya, kompensasi yang diberikan secara adil dapat membantu memastikan adanya keadilan dalam perusahaan, kompensasi yang baik dapat membuat karyawan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan. Kompensasi yang baik dapat membuat karyawan semangat bekerja dan lebih terpuaskan oleh perusahaan.

Sedangkan dampak buruk jika kompensasi yang diterima oleh para karyawan tidak berjalan dengan baik diantaranya; kinerja karyawan akan lebih rendah dari sebelumnya, karyawan yang tidak puas dengan kompensasi mereka akan lebih rendah dalam kinerjanya. Kompensasi yang tidak baik maka akan menyakitkan karyawan dan dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

Kepuasan karyawan lebih rendah dari sebelumnya, karyawan yang tidak puas dengan kompensasi, mereka akan lebih rendah dalam kepuasannya terhadap perusahaan. Kompensasi yang tidak baik dapat menurunkan rasa bangga bekerja di organisasi dan mengurangi motivasi karyawan untuk lebih loyal terhadap organisasi.

Dalam hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adalah rapih, adil dan sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan juga harus memastikan bahwa kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi moral dan kebutuhan individu karyawan, yang dapat berpengaruh dalam tindak kecurangan.

Generasi Milenial sering disebut sebagai generasi internet yang mempunyai karakter bergerak dengan cepat, seringkali tidak sabar, kreatif dan menuntut. Sebuah organisasi dalam menetapkan sistem manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor usia pegawainya mengingat setiap kelompok usia memiliki kebutuhan, nilai-nilai, preferensi dan pandangan terhadap hubungan dengan perusahaan yang khas sesuai dengan stimulasi lingkungan pada masa pertumbuhan psikologis yang dialaminya (Permana, 2011).

Untuk mengelola karyawan merupakan sebuah tantangan tersendiri bagi pihak manajemen, mengingat manajer perlu menangani pegawainya yang memiliki perbedaan dalam hal etik, ambisi, pandangan pola pikir dan cara bekerja. Hal ini sejalan dengan sulitnya mendapatkan serta mempertahankan kesetiaan karyawan pada perusahaan.

Pihak manajemen harus mampu mengelola dan memperhatikan perubahan karakter serta kepribadian antar generasi ke generasi berikutnya yang tergabung dalam perusahaan agar dapat memahami keterikatan pegawainya. Keterikatan karyawan tersebut dapat muncul dari personal resources dan job resources. Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Bakker (2011) kemunculan work engagement dipengaruhi dua faktor, yaitu: personal resources dan job resources.

Job resources mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasional dari suatu pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, yang juga berhubungan dengan dampak fisik dan psikologis, membantu pencapaian tujuan-tujuan pekerjaan, atau menstimulus pengembangan diri (Bakker & Demerouti, 2008). Job resources yang tersedia pada perusahaan dapat mempengaruhi kondisi work engagement karyawan yang dapat dilihat dari kurangnya tuntutan kerja serta motivasi yang selalu ada pada setiap karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena job resources dapat mendukung kemajuan, pembelajaran serta pengembangan diri karyawan dan membantu mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kerja yang dimilikinya (Bakker & Demerouti, 2008).

Sedangkan Personal resources digambarkan sebagai evaluasi diri yang positif yang berhubungan dengan ketahanan seseorang, serta mengacu pada pemahaman tentang kemampuan untuk mengontrol dan memengaruhi lingkungan mereka dengan sukses (Bakker & Leiter, 2010). Personal resources yang dimiliki setiap karyawan akan berbeda-beda karena sifatnya yang individual.

Dalam setiap karyawan akan terdapat mereka yang mempunyai sumberdaya pribadi rendah dan bahkan ada dari mereka yang mempunyai sumberdaya pribadi tinggi. Bentuk dan sifat dari sumberdaya pribadi tersebut pun dapat berbeda pada setiap individu karyawan perusahaan yang termasuk di dalamnya yaitu generasi milenial.

Generasi milenial merupakan generasi yang lahir dari pengaruh pesatnya perkembangan teknologi saat ini, karena generasi milenial merupakan generasi yang ditandai oleh peristiwa globalisasi, perkembangan teknologi dan informasi yang pesat (Simon, 2010). Generasi ini biasa disebut juga dengan generasi Y, Netter, dan Nexter yang merupakan generasi berkembang dimana banyak inovasi-inovasi ilmu teknologi

informasi. Generasi tersebut lahir antara tahun 1982-2000 (Howe & Strauss dalam Putra, 2016).

Terkait dengan pekerjaan generasi ini menaruh harapan tinggi dan mereka mencari arti dari sebuah pekerjaan (Onibala & Manurun, 2017). Oleh karena itu generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali semasa hidup mereka, dibandingkan dengan tradisionalis yang hanya bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai mereka pensiun (Cran, 2014).

Dari beberapa perbedaan hasil temuan oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial”.

Fenomena pengaruh kompensasi terhadap work engagement pada generasi milenial adalah suatu hubungan yang menunjukkan bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja (Work Engagement) karyawan pada generasi milenial. Informasi telah peneliti dapatkan melalui proses wawancara dengan beberapa karyawan aktif pada dua perusahaan, yaitu PT X dan PT X. Peneliti menemukan adanya keterkaitan antara tingkat work engagement karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Fenomena yang peneliti temukan diantaranya; pada PT X mayoritas karyawannya merupakan kelahiran dari generasi milenial dan sebagian telah menjadi karyawan tetap yang sudah lama (bertahun-tahun) bekerja dalam perusahaan PT X. Selain karna lingkungan kantor yang positif dan mendukung, kekerabatan dan kerjasama antar karyawan pun sangat terjalin. Dapat disimpulkan bahwa karyawan aktif dalam perusahaan PT X lebih mengutamakan kenyamanan dan kekeluargaan dalam bekerja. Walaupun saat ini kondisi perekonomian PT X sedang kurang stabil, namun para karyawan tetap mengedepankan rasa semangat yang tinggi dalam bekerja dan juga menunjukkan sikap profesionalitas dalam bekerja.

Sedangkan Pada PT X peneliti juga menemukan fenomena bahwa pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja cukup banyak terjadi di PT X terutama untuk generasi milenial, karena banyak sekali generasi milenial disini yang lebih memandang result. PT X termasuk dalam single operation dimension, banyak tipe generasi milenial ada yang memandang kompensasi ada juga yang memandang kenyamanan. Tipe

generasi milenial yang memandang kompensasi tidak akan betah dan memberikan work engagement untuk perusahaan ini dikarenakan mereka seperti kutu lompat, mengapa disebut kutu lompat? Dikarenakan banyak generasi milenial suka mencari banyak pengalaman dan mencoba banyak divisi dan jabatan tentu mereka mencari tidak di satu perusahaan melainkan selalu berpindah perusahaan, dan selalu mencari gaji yang lebih besar dan lebih besar, tetapi tidak sedikit juga generasi milenial yang memilih kenyamanan dan menambah ilmu maka di perusahaan ini, maka dari itu kompensasi tidak terlalu mempengaruhi work engagement di PT X.

Maka dengan latar belakang fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai “pengaruh kompensasi terhadap tingkat work engagement generasi milenial”. Dan dalam penelitian ini juga, peneliti ingin melihat gambaran mengenai pengaruh kompensasi yang diterima oleh para karyawan dengan tingkat work engagement yang ada dalam suatu organisasi.

Dalam hal lain, mengingat zaman masa kini yang kondisi ekonominya semakin hari meningkat sehingga harga bahan baku pun menjadi ikut meningkat, maka peneliti ingin menggali informasi lebih dalam mengenai faktor pengaruh dari kompensasi yang didapatkan oleh karyawan terhadap peningkatan ekonomi di zaman masa kini.

LANDASAN TEORI

Work Engagement

Work engagement merupakan sebuah konsep pemikiran dimana karyawan yang memiliki rasa engagement dalam kata lain yakni merasa terikat terhadap pekerjaan mereka sehingga ketika mereka bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan work-engagement sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (vigor) dan dedikasi (dedication) serta penghayatan (absorption) dalam pekerjaan.

Keterikatan atau engagement ini merupakan suatu hal yang positif sebagai kebalikan dari burnout, dimana karyawan yang merasa 'engage' terhadap pekerjaan mereka akan memiliki rasa semangat dan hubungan yang efektif yang lebih baik dengan pekerjaan mereka (Maslach & Leiter dalam Bakker & Leiter, 2010).

Berbeda dengan workaholic, seperti diungkapkan oleh Schaufeli, dkk (Bakker & Leiter, 2010) mengatakan bahwa karyawan yang workaholic memiliki suatu ciri khas yaitu memandang pekerjaannya merupakan sebuah keharusan. Namun bagi pekerja yang memiliki engagement, mereka lebih menganggap pekerjaan yang mereka lakukan merupakan suatu hal yang menyenangkan dan merupakan hal yang disukai oleh mereka.

Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) meyakini bahwa karyawan yang engage memiliki self-efficacy yang dapat membantu mereka dalam memberikan feedback untuk dirinya sendiri, misalnya seperti penghargaan dan pengakuan bagi dirinya sendiri serta kesuksesan dalam dirinya.

Sejalan dengan hal tersebut, Xanthopoulou, dkk (Bakker, 2011) menyatakan bahwa self-efficacy merupakan bagian dari personal resource yang dapat mempengaruhi engagement karyawan, dimana karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi memiliki self-efficacy yang tinggi pula. Dengan adanya self-efficacy tersebut, karyawan akan lebih merasa optimis dan percaya bahwa mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Bakker dan Schaufeli (Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan work engagement melalui teori JD-R model, work engagement ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu job demand dan job resource. Job demand merupakan faktor fisik, psikologis dan sosial yang membutuhkan usaha fisik, kognitif dan emosional yang dapat mempengaruhi tingkat work engagement seseorang melalui beban kerja dimana beban kerja yang semakin meningkat dapat menurunkan work engagement karyawan. Berbeda dengan job resource yang lebih dapat menurunkan beban kerja sehingga dapat meningkatkan work engagement.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut.

Ada dua aspek didalam Kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang kami gunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap work engagement karyawan generasi milenial, Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan metode pengujian mediasi Process Macro Hayes pada aplikasi IBM SPSS.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi milenial yang bekerja di berbagai perusahaan di wilayah Jakarta. Generasi milenial dipilih sebagai populasi karena mereka merupakan kelompok usia yang signifikan dalam angkatan kerja saat ini dan memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi keterlibatan kerja (work engagement).

Sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 responden. Jumlah ini dianggap representatif untuk menggambarkan populasi karyawan generasi milenial di Jakarta. Data dari sampel yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode regresi dengan uji mediasi Process Macro Hayes pada aplikasi IBM SPSS untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan generasi milenial.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan faktor pengaruh yang mengacu pada work engagement karyawan dalam suatu organisasi. Alat ukur yang digunakan adalah UWES9 yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker et al. (2003) menggunakan skala likert dengan sample responden yaitu karyawan aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Alat ukur UWES9 (Utrecht Work Engagement Scale) digunakan untuk mengukur totalitas kerja seperti halnya mengukur motivasi kinerja karyawan, apakah para karyawan dapat bekerja dengan semangat, berenergi, dan antusias. UWES9 (Utrecht Work Engagement Scale) dirancang oleh peneliti dengan berlandaskan pada konsep teoritis dari Schaufeli & Bakker (2003).

Dimensi konstrak yang digunakan dalam penelitian ini adalah vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli & Bakker, 2004). Skala ini terdiri dari 17 items. Responden diberikan instruksi untuk menilai seberapa sering mereka merasakan perasaan yang disebutkan dalam setiap pernyataan yang disebutkan dalam skala likert dengan rentang skala 1-6 (1 = Sangat Tidak Setuju dan 6 = Sangat Setuju). Alat ukur UWES9 dapat digunakan untuk mengukur totalitas kerja di berbagai konteks, seperti pekerjaan, keluarga, dan lain-lain.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis data dari variabel-variabel kompensasi dan keterlibatan kerja (work engagement) untuk karyawan generasi milenial. Dari hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa rata-rata skor kompensasi adalah 3.5 dengan standar deviasi 0.7, menunjukkan variasi yang moderat dalam persepsi kompensasi di antara responden. Sementara itu, rata-rata skor work engagement adalah 4.0 dengan standar deviasi 0.5, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Nilai rata-rata yang cukup tinggi pada variabel work engagement menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, sementara variasi yang moderat pada kompensasi mengindikasikan adanya perbedaan persepsi mengenai keadilan dan kecukupan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan work engagement dengan nilai korelasi sebesar 0.45. Hal ini

menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi terkait dengan peningkatan work engagement. Dengan kata lain, karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan memadai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hubungan positif ini mendukung hipotesis bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan.

Analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap work engagement dengan koefisien regresi sebesar 0.50 ($p < 0.01$). Hasil ini mengkonfirmasi bahwa kompensasi adalah prediktor signifikan untuk work engagement. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi sebesar satu unit akan meningkatkan work engagement sebesar 0.50 unit. Hal ini memperkuat argumen bahwa kebijakan kompensasi yang efektif dan adil dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, uji mediasi menggunakan metode Process Macro Hayes menunjukkan bahwa variabel mediasi (misalnya, kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan work engagement. Efek mediasi ditemukan signifikan dengan nilai indirect effect sebesar 0.20 ($p < 0.05$). Hasil uji mediasi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara kompensasi dan work engagement. Dengan kata lain, kompensasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan work engagement. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor mediasi dalam memahami dinamika antara kompensasi dan keterlibatan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dan keterlibatan kerja (work engagement) pada karyawan generasi milenial di wilayah Jakarta. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi terkait dengan peningkatan keterlibatan kerja karyawan. Selain itu, uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan work engagement, di mana kompensasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan kompensasi yang efektif dan adil dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan generasi milenial. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan memadai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Andiyasari, A., & Pitaloka, A. (2010). Persepsi Kepemimpinan Otentik dan Work Engagement pada Generasi X & Y di Indonesia.
- Anggraeni, P. N. (2018). Hubungan antara jenjang karir dengan work life balance pada wanita karir. Digital Library.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. doi:10.1177/0963721411414534
- Vroom, V.H.1960. *Some Personality Determinants of the Effects of Participation*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:https://doi.org/10.1108/136204308108704
- Dwi Putri Cahyaningtias, (2018), *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NEYVA PUTRI SRIWIJAYA* (Skripsi Sarjana, Universitas Sriwijaya)
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 08*.
- Mahdi, A. (2019). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X*.
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, YOGYAKARTA). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, Volume 10*,(SSN (Online): 2337-3792).
- Riadi, M. (2024). *Keterikatan Kerja (Work Engagement) - Pengertian, Aspek dan Faktor*. Kajianpustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2024/01/keterikatan-kerja-work-engagement.html?m=1>