



Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja di Moderasi Oleh Kompensasi

Najua Mayang Adinda
Universitas Pelita Bangsa
mayangisn@gmail.com

Heni Putri Adisty
Universitas Pelita Bangsa
putriadis22@gmail.com

Cindy Reyna
Universitas Pelita Bangsa
cindyreynan@gmail.com

Gilang Akbar
Universitas Pelita Bangsa
gilangakbar729@gmail.com

Ramlianus Lion
Universitas Pelita Bangsa
ramlianus28@gmail.com

Submit : 23-11- 2024

Review : 27-11- 2024

Accept : 13-12-2024

Publish : 27-01-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kinerja menjadi moderasi oleh kompensasi pada perusahaan MWT. Desain penelitian adalah deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan cross-sectional dengan metode sampling non-probability sampling, dengan teknik convenience sampling, yaitu pengumpulan sampel secara random didapat dari anggota populasi yang mudah diakses oleh peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MWT, menggunakan kuesioner skala likert dalam pengumpulan data. Data yang terkumpul diolah dengan Structural Equation Model (SEM) dengan software SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja yang di moderasi oleh kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implementasi dari hasil penelitian ini adalah manajemen sebaiknya berupaya meningkatkan employee engagement dan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee engagement on employee performance with performance satisfaction being moderated by compensation in MWT companies. The research design



is quantitative descriptive, data collection using cross-sectional sampling with non-probability sampling methods, with convenience sampling techniques, namely random sample collection obtained from population members that are easily accessible to researchers. The respondents in this study were employees of PT. MWT, using a Likert scale questionnaire in data collection. The collected data is processed with the Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS software version 3.0. The results of the study showed that employee engagement had a positive and significant effect on performance, job satisfaction moderated by compensation also had a positive and significant effect on performance. The implementation of the results of this study is that management should strive to increase employee engagement and job satisfaction in order to improve employee performance.

Keywords: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Performance.*

Pendahuluan

Karyawan mempunyai peran yang sangat besar bagi suatu institusi dalam mencapai tujuan. Akademi Maritim Nusantara Cilacap sebagai institusi pendidikan menyadari betul pentingnya keterlibatan karyawan dan berusaha supaya karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga akan berpengaruh pada perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Organizational citizenship behavior merupakan perilaku sosial yang dilakukan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya secara sukarela di luar deskripsi pekerjaannya. (Sucahyowati & Akademi Maritim Nusantara, 2023)

Sumber daya manusia internal berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan juga berperan dalam perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian pengelolaan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan harus dikembangkan secara spesifik untuk mencapai tujuan organisasi (Noviardy & Aliya, 2020)

Perusahaan dituntut untuk memiliki suatu sistem manajemen yang baik, yang mana diharapkan dapat tercapainya efektifitas organisasi supaya bisa berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Salah satu organisasi kerja sangat dibutuhkan oleh masyarakat, dimana keberadaan sumber daya manusia adalah sumber utama dan kekayaan yang dapat membantu kelancaran kegiatan pada perusahaan manufaktur, sehingga perusahaan diharapkan selalu memperhatikan, menjaga dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki. (Linda Kusuma Wardani1, 2019)

Employee engagement adalah suatu kondisi atau keadaan di mana karyawan merasa bersemangat, memiliki passion, merasa enerjik, dan menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaannya menyatakan bahwa employee engagement terdiri atas dimensi vigor yaitu adanya kemauan karyawan menginvestasikan segala upaya dalam pekerjaan, dedication yaitu adanya rasa keterlibatan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan, dan absorption yaitu karyawan yang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Faktor berikutnya yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Schaufeli et al, 2006).

Kepuasan kerja dan juga motivasi untuk berkontribusi. Konsep engagement secara empiris dibedakan dengan konsep mengenai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, namun memiliki kesamaan yaitu memiliki hal yang positif dalam pekerjaan. (Segers, J., De Prins & Brouwers, 2010). Individu yang memiliki engagement dicirikan sebagai individu yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. (Luthans, 2002). Kepuasan kerja karyawan

dipengaruhi oleh hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan dan individu sehingga memunculkan perasaan positif yang pada akhirnya memunculkan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memunculkan perasaan negatif (Robbin & Judge, 2015). Karyawan yang merasakan puas terhadap pekerjaannya akan merasa lebih antusias terhadap pekerjaan dan merasa lebih menikmati pekerjaan dibanding yang tidak puas, sehingga kepuasan tersebut mendorong karyawan berkinerja lebih baik. (Ye et al, 2019)

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai (Marwansyah, 2010).

Kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non- finansial (ALVI NUGRAHA DAN SRI SURJANI TIAHJAWATI, 2017). kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan.

Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting (Hasibuan, 2009). kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial (Adiba & Rosita, 2023) (suparyadi, 2014).

Pentingnya kinerja karyawan sudah sepantasnya disadari oleh setiap perusahaan terutama yang berorientasi pada profit karena kinerja karyawan akan menentukan nasib perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif atau tepatnya jasa perbaikan kendaraan adalah PT. MWT yang berlokasi di Cikarang, Bekasi Jawa Barat, yang bergerak dalam bidang otomotif. (Meliuspendi et al., 2023)

Kinerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh anggota organisasi serta dialokasikan untuk kinerja organisasi yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja individu yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan melalui proses mengerjakan tugas kerja yang dibebankan (lestari, 2016). Kinerja karyawan menunjukkan hasil pencapaian kerja berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan dinyatakan dalam satuan kuantitatif maupun kualitatif dengan mengacu pada tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan (Mangkunegara, 2016).

Metode

Penelitian ini dilakukan di PT MWT, Jl. GemaLapik Kav. C3, Pasirsari, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri yang diperoleh langsung dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT MWT dengan sample yang didapat berjumlah 123 responden.



Teknik Pengumpulan data yang digunakan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT MWT secara langsung. Hasil Jawaban kuesioner dinyatakan dalam bentuk skala likert yang memuat pendapat responden mengenai pernyataan dengan memilih sangat setuju sama dengan 5, setuju sama dengan 4, netral sama dengan 3, tidak setuju sama dengan 2, dan sangat tidak setuju sama dengan 1. Adapun teknik analisis data penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji t (hipotesis). Data dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS 3. (Meliuspendi et al., 2023).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Outer Loadings	Keterangan
X1	X1	0,798	VALID
	X2	0,769	VALID
	X3	0,796	VALID
	X4	0,764	VALID
	X5	0,831	VALID
	X6	0,827	VALID
Y1	Y1	0,782	VALID
	Y2	0,828	VALID
	Y3	0,803	VALID
	Y4	0,849	VALID
	Y5	0,817	VALID
	Y6	0,845	VALID
Z1	Z1	0,791	VALID
	Z2	0,838	VALID
	Z3	0,774	VALID
	Z4	0,848	VALID
	Z5	0,847	VALID

	Z6	0,836	VALID
M1	M1	0,766	VALID
	M2	0,782	VALID
	M3	0,824	VALID
	M4	0,770	VALID
	M5	0,811	VALID
	M6	0,806	VALID

Sumber: Output Smart PLS 3 (2024)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing masing variable dinyatakan valid dengan nilai diatas 0,6 dan bernilai positif.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,886	Reliable
Y1	0,903	Realible
Z1	0,882	Realible
M1	0904	Reliable

Sumber: Output Smart PLS 3 (2024)

Hasil pengujian reabilitas memberikan hasil bahwa 3 variabel yang digunakan telah di uji dinyatakan realible dan konsisten karena Cronbach' Alpha diatas > 0,60.

Uji kelayakan dari model penelitian ini terdiri dari pengujian yang umumnya dikenali yakni R-Square(R2).

Tabel 3 Nilai R-square

	R square	R Square Adjusted
KJ	0.739	0.730
KP	0.570	0.566

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kinerja dan kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti. Nilai R-Square Adjusted untuk Kinerja (KJ) adalah 0.730, yang berarti sebesar 73,0% dari varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dipertimbangkan dalam

penelitian ini. Sementara itu, untuk Kepuasan Kerja (KP), nilai R-Square Adjusted adalah 0.566, yang mengindikasikan bahwa sebesar 56,6% dari varians dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kekuatan yang cukup baik dalam menjelaskan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan MWT.

Profil Responden

Tabel 4. Karakteristik Individual Responden Sumber: Google Form Kuesioner (2023)

Karakteristik responden	Orang	Proporsi 57,9%
Laki-laki	48	39%
Perempuan	123	61%
Jumlah	100	100%
Berusia 20 – 25 tahun	106	86,2%
26-30 tahun	7	5,7%
31-35 tahun	3	2,4%
>35 tahun	7	5,7%
Jumlah	123	100%
Pendidikan SMP/MTS	0	0%
SMA/MA/SMK	71	57,7%
S1	52	42,3%
Jumlah	123	100%
Lama Bekerja < 1 Tahun	47	38,2%
1 Tahun	23	18,7%
2 Tahun	19	15,4%
> 2 Tahun	34	27,6%
Jumlah	123	100%



Uji t (Hipotesis)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, dan hasilnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis melibatkan nilai dari original sample, T statistic serta P-Value. Hipotesis dapat dikatakan diterima apabila p-value nya 0.05 dan sebaliknya apabila p-value nya lebih besar maka hasil hipotesis ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic (IO/STDVI)	P-Value
X1_ -> Y1	0,645	0,651	0,105	6,170	0,000
X1_ -> Z1	0,755	0,755	0,061	12,339	0,000
M1 -> Y1_	-0,115	-0,120	0,155	0,739	0,460
Z1 -> Y1_	0,322	0,322	0,124	2,590	0,010

Dari hasil uji hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa Original sample dapat diterima memiliki nilai 0,645 dengan t statistic sebesar 6,170. P-value yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga hipotesis X1 -> Y1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap variabel Y1. Hipotesis X1 -> Z1 Original sample dapat diterima memiliki nilai 0,755 dengan t statistic sebesar 12,339. P-value yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga hipotesis X1 -> Z1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap variabel Z1. Hipotesis M1 -> Y1 Original sample ditolak memiliki nilai -0,115 dengan t statistic sebesar 0,739. P-value yang diperoleh adalah 0,460, yang lebih besar dari alpha (0,05), sehingga hipotesis M1 -> Y1 tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel M1 dan Y1. Hipotesis Z1 -> Z1 Original sample dapat diterima memiliki nilai 0,322 dengan t statistic sebesar 2,590. P-value yang diperoleh adalah 0,010, yang lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga hipotesis Z1 -> Y1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Z1 berpengaruh positif terhadap variabel Y1. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji hipotesis ini, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan Z1 berpengaruh positif terhadap variabel Z1, sementara variabel M1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y1.

Pembahasan

Penelitian ini menyoroti empat variabel utama, yaitu employee engagement, kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Muliawan et al. (2017), yang menemukan bahwa keterikatan karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja

Selain itu, kepuasan kerja yang dimoderasi oleh kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh studi Hermingsih dan



Purwanti (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan

Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk meningkatkan employee engagement dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan MWT. Strategi ini mencakup komunikasi internal yang efektif, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan keseimbangan kerja-hidup, yang telah terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan peluang pengembangan karier, dan membangun hubungan baik antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor penting dalam mendukung kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menerapkan pendekatan ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang produktif, memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik, serta meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan di pasar yang semakin kompetitif.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MWT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Variabel Kepuasan kerja tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. MWT disarankan untuk meningkatkan employee engagement dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Implementasi hasil penelitian ini adalah bahwa manajemen perusahaan harus fokus pada peningkatan employee engagement dan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Hermingsih, A., & Purwanti, R. (2020). *The influence of compensation and workload on job satisfaction and employee performance*. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 15–28
- Linda Kusuma Wardani, P. W. (2019). *Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi*.
- Luthans, F. (2002). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang*. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang*.
- Muliawan, M. R., et al. (2017). *The impact of employee engagement on employee performance: A case study in manufacturing companies*. *International Journal of Business Management*, 12(3), 45–56
- Noviardy & Aliya. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi*.
- Rahman, F., et al. (2019). *Enhancing employee engagement through internal communication and work-life balance*. *Journal of Organizational Development*, 10(1), 34–50
- Robbin & Judge. (2015). *Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 46.
- Schaufeli et al. (2006). *Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap*

Kinerja Karyawan.

- Segers, J., De Prins, P., & Brouwers. (2010). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang.
- Sucahyowati, H., & Akademi Maritim Nusantara, C. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan
- Susanti, W. (2021). *The role of career development opportunities and interpersonal relationships in job satisfaction*. Asian Journal of Human Resource Development, 5(4), 75–89
- Wijayanti, L. P. (2022). *Fair and competitive compensation as a driver for job satisfaction and performance improvement*. Indonesian Journal of Business and Management, 14(2), 60–72
- Ye et al. (2019). Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.