

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RM PAUH PIAMAN KOTA PEKANBARU

Pinkan Amarasesha Galuh¹; Seno Andri²

Universitas Riau

Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru

E-mail : pinkan.amarasesha3439@student.unri.ac.id (Koresponding)

Submit: 27 Agustus 2024

Review: 27 September 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: This study aims to determine and analyse the effect of compensation (X) on employee engagement (Y) through job satisfaction (Z) at Pauh Piaman restaurant in Pekanbaru City. Research data obtained based on questionnaires distributed to employees at Pauh Piaman restaurant in Pekanbaru City. The method of sampling used total sampling technique of 38 respondents as the object of research. The research method used is quantitative method. Based on the results of the study, it was found that compensation had an effect on employee engagement on Pauh Piaman RM employees in Pekanbaru City, this was due to the value of the results of the Hypothesis Test based on the Path Coefficient by 0.286, then compensation had a significant positive effect on job satisfaction with a coefficient value of 0.756 and there was an effect of employee engagement on job satisfaction with a coefficient value of 0.511. Then the results of the Hypothesis Test based on Total Effects, the total effect value of 0.672 shows the greater influence of compensation on employee engagement, which reflects the overall contribution of compensation to employee engagement, including indirect effects through job satisfaction.

Keywords: *Compensation, employee engagement, job satisfaction*

Dewasa ini, Persaingan bisnis semakin ketat dan perusahaan harus bisa memanfaatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk memberikan kontribusi sesuai fungsi-fungsinya kepada perusahaan. Karyawan adalah aset penting dari sebuah perusahaan karena mereka menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Organisasi yang menyadari pentingnya peran karyawan kemudian berusaha memaksimalkan kontribusi pekerja terhadap perusahaan dengan mengeluarkan berbagai cara/strategi dan kebijakan untuk memastikan bahwa kesejahteraan mereka terjaga dan mereka menjadi terlibat dalam pekerjaan mereka Abbas (2017). Banyak organisasi mengkhawatirkan tingkat keterlibatan karyawannya, karena karyawan dengan engagement yang tinggi dapat bekerja ekstra untuk menghasilkan yang kinerja terbaik dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi.

Pada Kahn (1990) menemukan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh

langsung pada perbaikan organisasi. Jika karyawan berpartisipasi secara aktif dan tetap berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan karyawan merasa terlibat pada pekerjaan mereka maka secara positif mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi dapat melibatkan karyawannya dengan menawarkan pelatihan untuk masa depan mereka perkembangan. Seiring dengane meningkatnya persaingan global banyak perusahaan menyeleksi calon karyawannya dan mengembangkan mereka menjadi yang terbaik karena mereka ingin mempertahankan karyawannya dalam organisasi.

Employee engagement atau bisa diartikan dengan keterikatan karyawan, adalah rasa yang dapat tumbuh dalam diri seorang karyawan dimana dia menjadi bagian perusahaan dan menghasilkan suatu kondisi dimana karyawan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang sangat erat dengan perusahaan dan termotivasi untuk berinovasi demi

memajukan perusahaan. MacLeod dan Clarke (2009) dalam Eka (2020) melihat keterlibatan karyawan sebagai sebuah pendekatan di tempat kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan bersedia berkomitmen terhadap nilai-nilai organisasi mereka dan tujuan, termotivasi untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, dan mampu meningkatkannya rasa kepemilikan dalam organisasi secara bersamaan. *Employee engagement* atau bisa diartikan dengan keterikatan karyawan adalah kondisi dimana karyawan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang sangat erat dengan perusahaan dan termotivasi untuk berinovasi demi memajukan perusahaan. Ada tiga tingkat keterlibatan karyawan. Yang pertama, *'Disengaged'* atau tidak terikat sama sekali, menjelaskan suatu kondisi dimana karyawan tidak puas dalam bekerja dan senantiasa menunjukkan ketidakpuasan mereka, yang kedua, *'Somewhat Engaged'* atau agak terikat, menjelaskan kondisi dimana pegawai hanya bekerja sesuai tugasnya tanpa ada usaha apapun untuk berinovasi atau melakukan pembaharuan kerja. Yang ketiga, *'Engaged'* atau terikat, menjelaskan tingkat kondisi seorang karyawan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang sangat erat dengan perusahaan dan terinspirasi untuk berinovasi demi memajukan perusahaan. *Engagement* diartikan sebagai perasaan positif, puas, dan sangat terikat dengan pekerjaan yang ditunjukkan oleh aspek kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah kondisi dimana karyawan mempunyai rasa kepuasan, semangat, dan komitmen terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi mereka, yang akan memotivasi dia untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Karena *employee engagement* ini ternyata penting untuk bertahan di era persaingan yang semakin ketat seperti sekarang maka dari itu topik ini menjadi lebih populer dan sering dibahas.

Saat ini tantangan besar bagi setiap organisasi adalah bagaimana mereka

meningkatkan keterikatan karyawan, salah satu cara untuk menumbuhkan rasa keterikatan karyawan ini bisa melalui kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan. Abel (2013) menjelaskan bahwa engagement berasal dari perasaan bahwa mereka mendapat kompensasi yang sempurna tentang apa yang telah mereka lakukan, dengan kompensasi karyawan akan merasa diapresiasi tenaga dan pikiran mereka yang telah dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi menawarkan berbagai penghargaan, insentif, dan bentuk pengakuan lainnya merupakan salah satu cara untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa perusahaan menghargai upaya mereka dan kontribusi, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. karyawan akan merasa lega ketika perusahaan menyediakan berbagai pilihan asuransi (Mabaso & Dlamini, 2021). Scott & Steve (2010) menemukan bahwa struktur, program dan kebijakan total rewards sangat berpengaruh terhadap employee engagement. Kompensasi akan meningkatkan rasa keterikatan karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Armstrong & Taylor (2014) kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan orang miliki tentang pekerjaan mereka. Dalam hal ini, sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja, dan sikap negatif dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Demikian pula, Noe dkk. (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang hasil dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya pekerjaan nilai-nilai yang penting baginya. Organisasi ingin mencegah karyawannya mengalami perilaku penarikan kerja, yang merupakan serangkaian perilaku yang dihindari karyawan situasi kerja secara fisik, mental, atau emosional. Kekuatan pendorong di balik penarikan pekerjaan adalah ketidakpuasan kerja. Berdasarkan

beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan

Banyak faktor yang dapat menyebabkan *employee engagement* terhadap perusahaan tidak terjalin dengan baik, diantaranya karena rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja yang juga mengakibatkan dengan menurunnya rasa keterikatan pegawai berakibat pada penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja sebagai bentuk respon dari karyawan atas pekerjaan dan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang dan meningkatkan nilai-nilai dari setiap karyawan (Rugiyanto, 2018), dalam hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan dan searah terhadap keterikatan karyawan. Siddhanta dan Ghosh, (2010) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai suatu keadaan komitmen yang muncul setelah kepuasan pribadi dan jika karyawan puas dengan iklim organisasi maka akan timbul rasa terikat dalam diri karyawan tersebut. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* dan menjadi salah satu faktor tumbuhnya *employee engagement* dalam diri karyawan jika merasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. (Arifin, 2017) Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, selanjutnya dapat memberikan rasa ketenangan dalam bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi

yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan seta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut. Shoaib et al (2023) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan Azhar et al (2020) menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian diatas maka penulis mengambil kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* antara kompensasi (X) dan *employee engagement* (Y).

Untuk mengukur keterikatan pegawai dapat dianalisis melalui data *Turnover Intention* karyawan RM Pauh Piaman periode 2021-2023 berikut ini:

Tabel 1. 1 Rekap data Turnover Intention Rumah Makan Pauh Piaman periode 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)				Presentase tingkat turnover
		Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
1	2021	32	10	6	36	9%
2	2022	36	7	6	37	8%
3	2023	37	9	8	38	11%

Sumber: Rumah Makan Pauh Piaman (2024)

Berdasarkan data di atas, pada tahun 2023 perusahaan memiliki tingkat turnover sebesar 11% dimana Menurut Gillis dalam Adhi Prabowo (2015) mengatakan bahwa tingkat turnover yang normal berkisar 5% - 10% dari jumlah pegawai keseluruhan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan pada rumah makan Pauh Piaman yang berlokasi di kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Dengan populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di rumah makan Pauh Piaman dengan jumlah 38 orang. Pada penelitian ini data didapatkan dengan instrumen berupa kuesioner, dan konfirmasi dari key informan, dengan operasionalisasi variabel yang diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel/Dimensi	Indikator
Kompensasi	
Gaji/Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Ketetapan waktu dalam pemberian gaji • Keadilan dalam pemberian gaji • Kelayakan dalam pemberian gaji • Memotivasi karyawan dalam pemberian gaji
Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Pembayaran yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja • Kelayakan dalam pemberian insentif • Keadilan dalam pemberian insentif
Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan karyawan • Pemberian tunjangan hari raya
Fasilitass	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas kerja • Fasilitas tempat parkir • Fasilitas tempat ibadah
Asuransi	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan kesehatan • Pemberian tunjangan kematian • Pemberian tunjangan kecelakaan
Employee Engagement	
<i>Vigor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat untuk pergi bekerja • Semangat dalam melakukan pekerjaan • Antusias terhadap pekerjaan • Merasa terinspirasi untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan • Semangat berkerja meski dihadapi oleh banyak kesulitan • Bekerja dengan penuh tenaga
<i>Dedication</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sulit meninggalkan pekerjaan • Merasa terikat pada pekerjaan • Bangga terhadap pekerjaan • Bersedia mencurahkan waktu, tenaga dan usaha pada pekerjaan • Merasa berpengaruh terhadap tercapainya kesuksesan perusahaan
<i>Absorption</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat focus saat beekerja • Merasa terbawa suasana hingga lupa waktu saat bekerja • Konsentrasi dan tidak melalaikan pekerjaan • Menjaga rahasia perusahaan tempat bekerja
Kepuasan Kerja	
Kepuasan dengan gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa puas karena dibayar secara adil • Merasa puas karena system pemberian gaji sudah tepat • Merasa puas dengan tunjangan yang diterima • Merasa puas karena ketepatan waktu dalam pembayaran gaji
Kepuasan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Meras puas karena rekan kerja dapat dipercaya • Merasa puas karena terjalin kerja sama yang bai kantar rekan kerja • Merasa puas karena kekeluargaan terjalin dilingkungan tempat kerja • Merasa puas karena rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja

Kepuasan dengan pekerjaan sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa puas karean berperan dalam kesuksesan perusahaan • Merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan • Merasa puas dengan hasil pekerjaan • Merasa puas dengan target yang diberikan perusahaan
-----------------------------------	---

HASIL

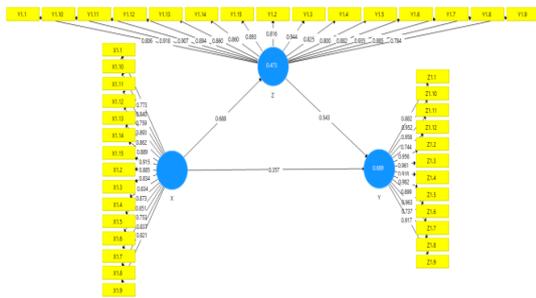
Untuk mendapatkan sebaran yang merata, penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesediaan responden untuk menjawab instrumen penelitian. Untuk menjaga agar penelitian ini dapat digeneralisasi kepada populasi, dan pada populasi dengan kondisi yang sama di masa yang akan datang, peneliti mempertimbangkan keseimbangan identitas responden. Profil dari responden dimana mayoritas responden adalah laki laki (52.6%) dan laki-laki (47.4%), sedangkan dari sisi usia paling besar 25-34 Tahun (50%), 30-39 Tahun (31.5%), >40 Tahun (10.5%) dan <25 (8%). Sedangkan dari lama bekerja, yang mempunyai responden paling banyak > 3 tahun (39.5%) diikuti 1 tahun (23.7%), 3 tahun (21%) sedangkan 2 tahun (15.8%).

Tabel 5.16 Hasil Uji *Convergent Validity*

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
X	0,956	0,961	0,621
Y	0,958	0,963	0,684
Z	0,974	0,976	0,733

Kriteria validitas dan reliabilitas suatu variabel juga dapat dievaluasi melalui nilai reliabilitas variabel serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Sebuah variabel dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai *Composite Reliability* di atas 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 5.16, seluruh variabel memenuhi syarat *Composite Reliability* karena nilainya berada di atas angka rekomendasi, yaitu lebih dari 0,7, sehingga memenuhi kriteria sebagai variabel yang reliabel.

Berikut ini merupakan hasil uji outer model yang menampilkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS



Sumber :Output SMARTPLS, 2024

Nilai *cross loading* faktor berguna untuk mengevaluasi apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya adalah dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju dan memastikan bahwa nilai tersebut lebih besar daripada loading pada konstruk lainnya. Sebagai standar, nilai loading untuk setiap konstruk sebaiknya lebih besar dari 0.5.

Tabel 5.17 Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion*

	X	Y	Z
X	0,788		
Y	0,672	0,827	
Z	0,756	0,727	0,856

Sumber :Output SMARTPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 5.17, yang menunjukkan hasil uji Fornell-Larcker Criterion, dapat dianalisis validitas diskriminan untuk masing-masing variabel laten dalam model ini. Uji Fornell-Larcker digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model lebih kuat terkait dengan indikator-indikator yang mengukurnya sendiri daripada dengan konstruk lain. Dengan kata lain, akar kuadrat AVE (Average Variance Extracted) dari setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain untuk menunjukkan validitas diskriminan yang memadai.

Hasil uji menunjukkan variabel X memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,788, yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi X dengan variabel Y (0,672) maupun dengan variabel Z (0,756). Ini menunjukkan bahwa X lebih terkait dengan indikator-indikator yang mengukur dirinya sendiri daripada dengan konstruk lain, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel Y memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,827, yang lebih besar daripada

korelasi Y dengan X (0,672) dan Z (0,727). Hal ini menunjukkan bahwa Y memiliki hubungan yang lebih kuat dengan indikator-indikatornya sendiri, menegaskan bahwa Y memiliki validitas diskriminan yang memadai. Variabel Z memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,856, yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan X (0,756) dan Y (0,727). Ini mengindikasikan bahwa Z lebih erat terkait dengan indikator-indikatornya sendiri, sehingga Z juga memenuhi syarat validitas diskriminan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk (X, Y, dan Z) dalam model ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Masing-masing konstruk lebih berkorelasi dengan indikator-indikator yang mengukurnya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, model ini dapat dianggap memiliki konstruk yang saling terpisah atau berbeda secara memadai, yang berarti bahwa setiap konstruk dalam model ini mampu merepresentasikan konsep unik yang diukur tanpa terjadi kebocoran makna ke konstruk lain. Hal ini meningkatkan keandalan model untuk analisis lebih lanjut.

	X	Y	Z
X1.1	0,729	0,610	0,628
X1.10	0,806	0,599	0,602
X1.11	0,772	0,655	0,597
X1.12	0,763	0,473	0,454
X1.13	0,847	0,539	0,602
X1.14	0,736	0,577	0,641
X1.15	0,813	0,484	0,559
X1.2	0,837	0,506	0,663
X1.3	0,826	0,471	0,525
X1.4	0,804	0,328	0,563
X1.5	0,749	0,479	0,539
X1.6	0,723	0,568	0,576
X1.7	0,712	0,554	0,600
X1.8	0,825	0,417	0,720
X1.9	0,855	0,572	0,589
Y1.1	0,616	0,707	0,894
Y1.10	0,701	0,606	0,891
Y1.11	0,538	0,542	0,828
Y1.12	0,674	0,632	0,903
Y1.13	0,474	0,586	0,795
Y1.14	0,635	0,634	0,909
Y1.15	0,661	0,697	0,787
Y1.2	0,717	0,485	0,865
Y1.3	0,777	0,663	0,889
Y1.4	0,696	0,582	0,879
Y1.5	0,733	0,742	0,907
Y1.6	0,551	0,594	0,775
Y1.7	0,492	0,571	0,702
Y1.8	0,654	0,655	0,913
Y1.9	0,705	0,595	0,874
Z1.1	0,499	0,850	0,575
Z1.10	0,524	0,789	0,590

Z1.11	0,528	0,815	0,626
Z1.12	0,525	0,862	0,662
Z1.2	0,526	0,782	0,501
Z1.3	0,614	0,844	0,676
Z1.4	0,545	0,811	0,685
Z1.5	0,667	0,905	0,645
Z1.6	0,607	0,805	0,573
Z1.7	0,576	0,911	0,621
Z1.8	0,552	0,763	0,489
Z1.9	0,486	0,772	0,524

Sumber :Output SMARTPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 5.18 hasil uji cross loading ini menunjukkan bahwa indikator-indikator untuk setiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya masing-masing daripada dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel X, Y, dan Z memiliki diskriminasi yang baik, yang berarti masing-masing variabel dapat dibedakan satu sama lain. Ini menjadi indikasi bahwa model yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Untuk mengukur reliabilitas konstruk dalam PLS-SEM menggunakan aplikasi SmartPLS, terdapat dua metode yang umum digunakan, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Meskipun Cronbach's Alpha dapat memberikan hasil yang lebih rendah, disarankan untuk menggunakan Composite Reliability, dengan nilai yang diharapkan lebih besar dari 0,7 untuk menunjukkan reliabilitas yang baik.

Tabel 5.19 Hasil Uji *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X	0,956	0,957	0,961	0,621
Y	0,958	0,960	0,963	0,684
Z	0,974	0,976	0,976	0,733

Sumber :Output SMARTPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 5.19 hasil uji nilai Composite Reliability dan AVE untuk ketiga variabel berada di atas ambang batas yang direkomendasikan, yaitu 0,7 untuk Composite Reliability dan 0,5 untuk AVE. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konstruk yang memadai.

Tabel 5.20 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,564	0,539
Z	0,572	0,560

Berdasarkan Tabel 5.20 menunjukkan

hasil nilai R-Square dan R-Square Adjusted untuk variabel Y dan Z menunjukkan bahwa model ini cukup mampu menjelaskan variansi yang terjadi dalam kedua variabel tersebut. Meskipun tidak mencapai 1, yang akan menunjukkan prediksi sempurna, nilai sekitar 0,5 ke atas sudah menunjukkan model yang memiliki daya prediksi yang memadai.

Tabel 5.21 Hasil Uji *Goodness of Fit*

	X	Y	Z
X		0,080	1,337
Y			
Z		0,256	

Sumber :Output SMARTPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 5.21 menampilkan hasil uji bahwa dalam model ini, variabel X memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap variabel Z dibandingkan terhadap Y. Kesesuaian antara Y dan Z, meskipun ada, tidak sekuat hubungan antara X dan Z.

Tabel 5.22 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	X	Y	Z
X		0,286	0,756
Y			
Z		0,511	

Sumber :Output SMARTPLS, 2024

Berdasarkan tabel 5.22 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient, Nilai koefisien 0,286 menunjukkan adanya hubungan positif antara X dan Y. Ini berarti bahwa X memiliki pengaruh langsung terhadap Y. Nilai koefisien 0,756 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara X dan Z. Hal ini mengindikasikan bahwa X memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Z. Nilai koefisien 0,511 menunjukkan hubungan positif yang moderat antara Y dan Z. Artinya, Y memiliki pengaruh positif terhadap Z.

Tabel 5.23 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan *Indirect Effects*

	X	Y	Z
X		0,387	
Y			
Z			

Sumber :Output SMARTPLS, 2024

Berdasarkan tabel 5.23 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Efek Tidak Langsung, nilai 0,387 mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui Z. Hal ini berarti bahwa pengaruh X terhadap Y tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui mediasi Z. Dengan kata lain, Z berfungsi sebagai variabel yang menghubungkan X dengan Y, dan pengaruh X terhadap Y melalui Z memberikan kontribusi yang cukup signifikan.

Tabel 5.24 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Total Effects

	X	Y	Z
X		0,672	0,756
Y			
Z		0,511	

Sumber : Output SMARTPLS, 2024

Berdasarkan tabel 5.24 Hasil Uji Hipotesis berdasarkan Total Effects, nilai total efek 0,672 menunjukkan pengaruh X terhadap Y yang lebih besar, yang mencerminkan kontribusi keseluruhan dari pengaruh langsung dan tidak langsung X terhadap Y, termasuk pengaruh tidak langsung melalui Z. Nilai total efek X ke Z sebesar 0,756 menunjukkan bahwa pengaruh langsung X terhadap Z sangat kuat, tanpa adanya pengaruh tidak langsung yang memengaruhi hubungan tersebut. Sementara itu, nilai total efek 0,511 menunjukkan pengaruh langsung Y terhadap Z, yang berarti peningkatan pada Y akan berpengaruh positif terhadap Z.

PEMBAHASAN

Kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan moneter dan non-moneter yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi adalah pendekatan sistematis untuk memberikan nilai moneter kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat mencapai berbagai tujuan, seperti membantu dalam perekrutan, kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah pengikat yang menghubungkan karyawan dan pemberi kerja di sektor yang terorganisir, yang selanjutnya dijelaskan dalam bentuk kontrak atau dokumen hukum

yang saling mengikat yang mengatur jumlah yang harus dibayar kepada karyawan serta komponen-komponen dari paket kompensasi tersebut (Singh & Tiwari, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,04, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman & Soliha (2022), yang juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini membuktikan bahwa semakin efektif kompensasi yang diberikan, semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RM Pauh Piaman, Kota Pekanbaru. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena setiap karyawan memiliki harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang mereka emban dalam pekerjaan. Kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi dan sebagai pengakuan atas kemampuan serta potensi yang dimiliki karyawan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi (Azhar et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian Hidayat (2021), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka semakin tinggi pula tingkat

kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Nilai path coefficient yang positif mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* mereka. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang terlibat (*engaged*) cenderung lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan yang tidak terlibat (Erfeni et al., 2023). Kepuasan Kerja dan perasaan dihargai oleh perusahaan menjadi faktor pendorong utama dari *Employee Engagement*. Teori ini menyatakan bahwa dengan meningkatkan Kepuasan Kerja, *Employee Engagement* juga akan meningkat. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja dapat memengaruhi *Employee Engagement*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efeni et al. (2023), yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, gaji, maupun rekan kerja, memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian *Indirect Effects*, nilai 0,387 menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap *Employee Engagement* melalui Kepuasan Kerja. Artinya, pengaruh kompensasi terhadap *Employee Engagement* tidak hanya langsung, tetapi juga dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel perantara yang menghubungkan kompensasi dengan *Employee Engagement*, memberikan kontribusi yang cukup signifikan. Sementara itu, berdasarkan *Total Effects*, nilai total efek sebesar 0,672 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *Employee Engagement* menjadi lebih besar saat memasukkan efek tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Hal

ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Employee Engagement* secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis keempat dapat diterima yaitu kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Employee Engagement*.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan January et al., (2020) yang menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Employee Engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi positif pada *engagement* dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada RM Pauh Piaman Kota Pekanbaru, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi: Kompensasi yang diberikan mencakup gaji, tunjangan fasilitas, dan asuransi sudah dikelola dengan baik. Dimensi fasilitas memperoleh skor tertinggi, sementara dimensi insentif memperoleh skor terendah.
2. *Employee Engagement*: *Employee engagement* di RM Pauh Piaman tercermin baik dalam dimensi vigor (*semangat*), *dedication* (*dedikasi*), dan *absorption* (*keterlibatan*). Dimensi vigor memperoleh skor tertinggi, sedangkan *dedication* memperoleh skor terendah.
3. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja karyawan terkait dengan gaji, rekan kerja, dan pekerjaan secara umum sudah baik. Kepuasan terhadap gaji memperoleh skor tertinggi, sedangkan kepuasan dengan rekan kerja memperoleh skor terendah.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement*: Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan RM Pauh Piaman Kota Pekanbaru.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*: Secara parsial,

kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap employee engagement karyawan RM Pauh Piaman Kota Pekanbaru.

6. Pengaruh Simultan: Secara simultan, kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, R., & Johanes, S. (2020). The effect of intrinsic motivation and organizational culture on employee engagement mediated performance at PT XYZ. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(5).
- Azhar, Muhammad Elfi, Nurdin, Deissya Utami & Siswadi, Yudi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46-60
- Eka, F. (2020). *The Effect Of Organizational Communication And Job Satisfaction On Employee Engagement And Employee Performance At Pt. Abyor International*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Erfeni, Yulia; Isyandi, Isyandi; and Garnasih, Raden Lestari (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru," *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*: Vol. 5: Iss. 1, Article 1. DOI: 10.7454/jsht.v5i1.1013
- Hidayat Akbar (2021). Pengaruh Kompensasi dan MOTivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6. No. 2.
- Kahn WA (1990), 'Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work', *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt. Bangun Wisma Sejahtera. *Agora*, 5(1).
- Noe, Raymond A., Gerhart Barry, Hollenback, John R. and Wright, Patrick M. *Human resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. 6th.ed. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Rahman Helman Aris & Soliha Euis (2022). Penilaian Kinerja dan Kompensasi Berpengaruh terhadap Employee Engagement Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Empiris Di Indonesia. *Among Makarti*. Vol. 15. No. 1.
- Rugiyanto. Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadapemployee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Scott, D., Mc Mullen, T, (2010). The Impact Of Rewards Program On Employee Engagement, A Paper From World At Work. Hay Group.
- Siddhanta, A., & Ghosh, D. R. (2010). Employee engagement Engaging the 21st century workforce. *Asian Journal Of Management Research*, 170 - 189.
- Singh Preeti & Tiwari Surbhi (2021). Impact of Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance during Covid-19 in IT Sector. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*. Vol. 12. Issue. 7.