

PERAN KOMPENSASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI VIOLA KIDS BEKASI

Arief Budiman¹⁾, Audita Nuvriasari²⁾

¹⁾Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail: 17051159@student.mercubuana-yogya.ac.id

²⁾ Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail: audita@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, job characteristics and work environment on Viola Kids Bekasi's employee engagement. This study uses a descriptive quantitative approach with correlation and regression analysis tools, to examine the level of relationship and influence that occurs between variables. The results of this study indicate that compensation and job characteristics have no positive and significant effect on employee engagement Viola Kids Bekasi, but the work environment has a positive and significant effect on employee engagement Viola Kids Bekasi. Compensation, job characteristics and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee engagement at Viola Kids Bekasi.

Keywords: *Compensation, job characteristics, work environment,, employee engagement*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan yang berperan untuk membangun *employee engagement* (keterlibatan dan keterikatan karyawan) sehingga mempengaruhi ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Hubungan ini juga akan membuat karyawan untuk fokus kepada pencapaian yang ingin dituju dan membangun kerjasama tim yang solid, pekerja yang memiliki *work engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi (Kašpárková, dkk, 2018).

Kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan menurut Robbins dan Judge (2014) adalah suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterlibatan yang tinggi atas pekerjaan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri, apabila seseorang merasa nyaman dengan pekerjaannya, tidak perlu memanipulasi,

memaksa, dan menyuap karyawan mereka akan memberikan kinerja terbaik yang dapat diberikan. Disamping kompensasi dan karakteristik pekerjaan faktor yang mempengaruhi employee engagement adalah lingkungan kerja. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Secara umum, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, membantu membuat karyawan lebih berkomitmen, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka (Judeh, 2021).

Viola Kids Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi anak- anak. Dalam memasarkan produknya Viola Kids Bekasi sudah merambah pada pasar internasional. Konsep employee engagement memiliki kaitan yang sangat erat terhadap keunggulan kompetitif suatu organisasi atau perusahaan, dimana keunggulan kompetitif ini tidak dapat di raih apabila tidak adanya engagement yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya (Anitha, 2014). Mengingat employee engagement berkontribusi dalam kemajuan bisnis perusahaan, maka peneliti bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan Viola Kids Bekasi.

Pengembangan Teori dan Hipotesis

Kompensasi dan *Employee Engagement*

Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian. Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan (Sugiarti, 2020).

Kajian mengenai pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* diperkuat oleh sejumlah penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Ardiansyah & Budiono, 2020; Putri & Wardhana, 2020; Anggraini & Dudija, 2020). Hasil peneltian tersebut membuktikan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan maka akan semakin memperkuat *employee engagement* atau keterikatan karyawan dengan organisasi. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan tidak sesuai, maka akan melemahkan *employee engagement* atau keterikatan karyawan dengan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Viola Kids Bekasi.

Karakteristik Pekerjaan dan *Employee Engagement*

Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) merupakan sebuah konsep yang memuat segala sesuatu yang relevan dengan faktor dan atribut yang berhubungan dengan pekerjaan. dan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Chu dan Lai, 2011). Menurut Elbadiansyah (2019) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Peran karakteristik pekerjaan dalam mempengaruhi *employee engagement* telah diuji oleh sejumlah peneliti sebelumnya yang membuktikan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan dengan tanggung jawab kerja karyawan maka semakin meningkatkan *employee engagement*. (Putra dan Raharso, 2019; Haryanto, dkk., 2018; Hanim, 2013). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Viola Kids Bekasi.

Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement*

Menurut Hughes dan Rog (2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kontribusi lingkungan kerja terhadap *employee engagement* telah diuji oleh sejumlah peneliti sebelumnya yang membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada disebuah organisasi maka akan semakin memperkuat *employee engagement* disebuah organisasi (Antony, 2019; Mursid, dkk., (2019); Sukmawati (2021)). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Viola Kids Bekasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dalam penelitian ini salah satunya ditunjukkan untuk menguji pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* karyawan Viola Kids Bekasi. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil pengumpulan hasil dari distribusi kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Viola Kids Bekasi. Sementara itu, data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Viola Kids Bekasi sebanyak 39 karyawan. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Viola Kids Bekasi yang berjumlah 39 responden.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Employee Engagement

Menurut Hughes dan Rog (2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Indikator *employee engagement* mengadopsi dari penelitian Hary dan Febriansyah dan Henndy (2020) & Hanim (2018). yang dikembangkan dari tiga dimensi, yakni *absorption*, *dedication* dan *vigor* adapun indikator *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *Absorption* (Penghayatan), *Dedication* (Pengabdian), dan *Vigor* (Semangat).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian. Putri dan Whardaha (2020) yang dikembangkan dari dua dimensi, yakni kompensasi finansial yang terdiri dari gaji dan bonus, dan kompensasi non-finansial yang terdiri dari pemberian pelatihan, pemberian hak cuti, dan asuransi Kesehatan.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) merupakan sebuah konsep yang memuat segala sesuatu yang relevan dengan faktor dan atribut yang berhubungan dengan pekerjaan. dan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Chu dan Lai, 2011). Indikator karakteristik pekerjaan mengadopsi dari penelitian Putra dan Raharso (2019) & Haryanto (2018) yang meliputi: Variasi keterampilan, Prosedur pelaksanaan tugas, Keleluasaan menjalankan tugas, Kewenangan dan tanggung jawab, Umpan balik.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja mengadopsi dari penelitian Antony dan Dewi (2019) & Mursid, dkk., (2019) yang dikembangkan dari dua dimensi, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Lingkungan Kerja Fisik yang meliputi Kelengkapan fasilitas kerja dan Kenyamanan tempat kerja, serta Lingkungan Kerja Non Fisik yang meliputi Kekompakan dalam bekerja (Team Work), Hubungan dengan rekan kerja, dan Hubungan dengan pimpinan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Kompensasi	X1.1	0.792	0.308	0.000	Valid
	X1.2	0.806	0.308	0.000	Valid
	X1.3	0.615	0.308	0.000	Valid
	X1.4	0.716	0.308	0.000	Valid
	X1.5	0.784	0.308	0.000	Valid
Karakteristik Pekerjaan	X2.1	0.690	0.308	0.000	Valid
	X2.2	0.793	0.308	0.000	Valid
	X2.3	0.524	0.308	0.000	Valid
	X2.4	0.650	0.308	0.000	Valid
	X2.5	0.702	0.308	0.000	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.739	0.308	0.000	Valid
	X3.2	0.791	0.308	0.000	Valid
	X3.3	0.496	0.308	0.000	Valid
	X3.4	0,720	0.308	0.000	Valid
	X3.5	0.737	0.308	0.000	Valid
Employee Engagment	Y1.1	0.760	0.308	0.000	Valid
	Y1.2	0.664	0.308	0.000	Valid
	Y1.3	0.732	0.308	0.000	Valid
	Y1.4	0.654	0.308	0.000	Valid
	Y1.5	0.639	0.308	0.000	Valid
	Y1.6	0.501	0.308	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas instrument pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,308 dengan N =39 sampel dan semua item pertanyaan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05, artinya semua item valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0.795	0.60	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan	0.687	0.60	Reliable
Lingkungan Kerja	0.739	0.60	Reliabel
Employee Engagement	0.740	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha masing- masing variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45372863
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.110
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.460
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0.436 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

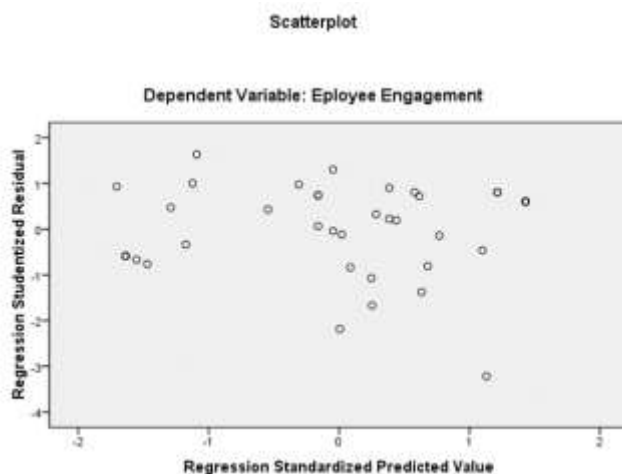
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.122	3.729		1.910	.064		
Kompensasi	.117	.157	.109	.746	.461	.696	1.437
Karakteristik Pekerjaan	.301	.189	.259	1.598	.119	.567	1.764
Lingkungan Kerja	.462	.188	.427	2.453	.019	.491	2.038

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari semua variabel kompetensi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan *employee engagement* memenuhi nilai tolerance dan VIF. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance variabel kompensasi 0,696, karakteristik pekerjaan sebesar 0,567 dan lingkungan kerja sebesar 0,491 yang artinya nilai tersebut $> 0,1$. Sedangkan VIF variabel kompensasi sebesar 1,437, variabel karakteristik pekerjaan sebesar 1,764 dan lingkungan kerja sebesar 2,038 yang artinya < 10 . Artinya dari kedua variabel tidak mengalami gejala multikolinieritas (non multikolinieritas).

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Grafik scatterplot pada Gambar 1 menunjukkan bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. gambar diatas juga terlihat bahwa tidak ada pola tertentu (tidak terlihat pola yang jelas) pada grafik scatterplot. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3.1.2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan profil responden dengan alat distribusi frekuensi dan penilaian responden terhadap variabel penelitian dengan alat *mean arithmetic*.

Deskripsi Profil Responden

Tabel 5. Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenjang Pendidikan		
SMA	24	61,5%
S1	15	38,5%%
Total	39	100%
Usia		
20-25	10	25,6%
26-30	29	74,4%
Total	39	100%
Lama Bekerja		
1-2 Tahun	20	57,3%
3-5 Tahun	19	48,7%
Total	39	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	48,7%
Perempuan	20	51,3%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Deskripsi Penilaian Variabel Penelitian

Tabel 6. Penilaian Variabel Penelitian

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1.	Kompensasi	4,56	Program kompensasi yang diberikan oleh Viola Kids Bekasi sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.
2.	Karakteristik Pekerjaan	4,54	Karakteristik pekerjaan yang ada di lingkungan Viola Kids Bekasi sesuai

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
			dengan kemampuan dan kompetensi karyawan.
3.	Lingkungan Kerja	4,54	Kondisi lingkungan kerja di Viola Kids Bekasi sudah baik sesuai harapan karyawan.
4.	<i>Epmloyee Engagement</i>	4,52	Karyawan Viola Kids Bekasi memiliki tingkat <i>employee engagement</i> yang tinggi.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

3.1.3. Hasil Analisis Inferensial

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.122	3.729		1.910	.064
Kompensasi	.117	.157	.109	.746	.461
Karakteristik Pekerjaan	.301	.189	.259	1.598	.119
Lingkungan Kerja	.462	.188	.427	2.453	.019

a. Dependent Variable: Eployee Engagement

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Table 7 dapat diformulasikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.122 + 0,157X_1 + 0,189X_2 + 0,188X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki arah yang positif terhadap *employee engagement*. Artinya jika penilaian terhadap X meningkat sebesar 1 satuan maka Y akan meningkat sebesar konstanta.

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.435	1.515

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari hasil olah data diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,435, artinya kontribusi variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi *employee engagment* sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar 56,5 % dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) secara individual atau parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y). Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), secara individual atau parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.053	3	24.684	10.758	.000 ^a
	Residual	80.306	35	2.294		
	Total	154.359	38			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, maka diketahui hasil uji F hitung sebesar 10,758 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung 10,758 lebih besar dari F tabel 2,85 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 diterima. Dengan demikian hasil pengujian Hipotesa 4 disimpulkan sebagai berikut: kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Viola Kids Bekasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Viola Kids Bekasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan merupakan variabel yang mempengaruhi *employee engagement*. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik ataupun tidak baik pemenuhan kompensasi dilingkungan Viola Kids Bekasi tidak akan berpengaruh terhadap *employee engagement*. Kompensasi tidak hanya dapat dilihat dari segi materi yang diberikan kepada karyawan melainkan dari segi jaminan kesehatan yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* (Pradana, 2017).

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Viola Kids Bekasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan bukan merupakan variabel yang mempengaruhi *employee engagement*. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kemampuan dan kompetensi karyawan tidak mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada perusahaan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya karyawan telah memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Lilia & Pane, 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Viola Kids Bekasi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik di Viola Kids Bekasi maka akan meningkatkan keterikatan karyawan atau *employee engagement*. Demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja semakin tidak kondusif maka menyebabkan rendahnya tingkat keterikatan karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Antony, 2019; Mursid, dkk., (2019); Sukmawati (2021)).

Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Viola Kids Bekasi. Pernyataan ini membuktikan bahwa semakin baik kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja yang ada di sebuah organisasi maka akan semakin memperkuat *employee engagement* di sebuah organisasi. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardiansyah & Budiono (2020), Putri

& Wardhana, (2020), Anggraini & Dudija (2020), Putra & Raharso (2019, Haryanto, dkk. (2018), Hanim, (2013), Antony (2019), Mursid, dkk. (2019), dan Sukmawati (2021).

4. KESIMPULAN

- a. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Voola Kids Bekasi. Pengujian ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan merupakan variabel yang mempengaruhi *employee engagement*.
- b. Variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di Viola Kids Bekasi. Pengujian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan bukan merupakan variabel yang mempengaruhi *employee engagement*.
- c. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Viola Kids Bekasi. Pengujian ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka akan mendorong peningkatan keterikatan karyawan (*employee engagement*).
- d. Variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di Viola Kids Bekasi.
- e. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *employee engagement* di Viola Kids Bekasi adalah variabel lingkungan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini masih sebatas menggunakan variabel yang bersifat eksternal dan belum melibatkan variabel internal yang bersumber dari karyawan seperti: motivasi kerja dan komitmen karyawan. Dalam penelitian ini kontribusi variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berada di level sedang. Kontribusi data menjelaskan bahwa *employee engagement* dipengaruhi kompensasi, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja sebesar 43,5% dengan demikian masih terdapat 56,5% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan terhadap *employee engagement* Viola Kids Bekasi. Sampel penelitian terbatas pada pengguna susu frisian flag di Yogyakarta dan belum terfokus pada satu segmen khusus. Keterbatasan ini dapat menjadi dasar rekomendasi bagi peneliti selanjutnya untuk memilih sampel penelitian berdasarkan segmen utama pengguna susu frisian flag sehingga hasilnya dapat menggambarkan pola perilaku konsumen pada segmen khusus tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Employee Engagement pada CV. Semar dan CV. Punakawan Semar Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 1310-1324.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*.

- Antony, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96-107.
- Antony, A., & Dewi, I. G. M. (2019). *PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUKANDA DJAYA DENPASAR. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). PENGARUH COMPENSATION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN CAFÉ PREMIUM DI KABUPATEN PASURUAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110-122.
- Chu, L. C., & Lai, C. C. (2011). Aresearch on the influence of leadership style and job characteristics on job performance among accountants of county and city government in Taiwan. *Public Personnel Management*, 40(2), 101-118.
- Danang Sunyoto, S. H., SE, M., & Fathonah Eka Susanti, S. E. (2015). *Manajemen pemasaran jasa*. Media Pressindo.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- HANIM, I. A. L. (2018). *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA (BDS) YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Hary Febriansyah dan Henndy Ginting, 2020. *Dimensi employee engagement*. Prenada, Jakarta
- Haryanto, Windra. M. (2018). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Bank DKI). *Master thesis, Institut Pertanian Bogor*.
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh karakteristik pekerjaan, employee engagement dan motivasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada pt. Eka farma di semarang. *Journal of Management*, 4(4).
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International journal of contemporary hospitality management*, 20(7), 743-757.
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221.

- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62.
- Lilia, W., & Pane, S. G. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Reward Terhadap Employee Engagement Dan Intent To Quit (Studi Kasus: PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional IV Tanjung Morawa). *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 40-53.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mursid, A., Mahfudnurnajamuddin, M., & Serang, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pertanahan Kabupaten Bantaeng. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 73-80.
- Putra, G. R., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Dalam Pekerjaan Diantara Karyawan Maskapai Penerbangan Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 5(2), 28-38.
- Putri, L. M., & Wardhana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 6506-6513. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14023/13763>
- Pradana, D. W. (2017). Budaya engagement: pengaruhnya terhadap keunggulan kompetitif pada sekolah swasta di Semarang. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 173-187.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. F. (2018). How Changes In Job Demands And Work Resources Predict Burnout, Work Engagement, And Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 893 – 917.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sukmawati, D. S. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK JATIM SYARIAH MALANG)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).