

KOMPENSASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SCANDINAVIAN TOBACCO GROUP INDONESIA

Oleh:

Eka Mauludya Nur Aqliyah,

Detak Prapanca

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

JULI, 2023

Pendahuluan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula(Fauziah, 2016).

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan benar. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan(Fauziah, 2016). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah(Ajabar, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia(Hafidzi, 2019). Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karywan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan(Winardi, 2015). Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tidak hanya kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *employee engagement* juga berdpakat serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Memahami pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, para ahli menetapkan sejumlah faktor penting yang dianggap dapat menentukan kinerja karyawan diantaranya *employee engagement* dan beban kerja. *Employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan(Enny, 2019). *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi[8]. Selain *employee engagement*, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya(Sedarmayanti, 2017). Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut(Hasibuan, 2012).

PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industry rokok. PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia, merupakan perusahaan rokok yang cukup terkenal di kota Bangil-Pasuruan. Fenomena yang terjadi di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia yaitu tentang kinerja karyawan yang belum bisa bekerja secara optimal. Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik serta sesuai taerget perusahaan. Diharapkan melalui penerapan kompensasi, *employe engagement*, dan komitmen organisasi diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan target dari perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Kompensasi, *Employe Engagement*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia”.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

- 1. Apakah terdapat pengaruh signifikan tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia ?**
- 2. Apakah terdapat pengaruh signifikan tentang *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia ?**
- 3. Apakah terdapat pengaruh signifikan tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia ?**
- 4. Apakah terdapat pengaruh tentang kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia ?**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Literature Review

1. Kompensasi

Definisi Kompensasi :

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2017).

Indikator Kompensasi : Gaji, Insentif, Bonus, Upah, Premi, dan Pengobatan.

2. *Employee Engagement* :

Definisi *Employee Engagement* :

Employee Engagement (keterikatan karyawan) merupakan komitmen emosional dari karyawan untuk perusahaan atau organisasi dan tujuannya sehingga dapat memberikan asumsi bahwa karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggung jawab pada perusahaan. Karyawan saat bekerja tidak hanya mementingkan gaji maupun promosi jabatan melainkan bekerja atas tujuan organisasi (Kruse, 2012).

Indikator *Employee Engagement* : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

3. Komitmen Organisasi

Definisi Komitmen Organisasi :

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama(Busro, 2018). Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi(Triatna, 2015).

Indikator Komitmen Organisasi : Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan, dan Kebanggaan Karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan :

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan(Sandy Martha, 2015). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja(Sutrisno, 2011).

Indikator Kinerja Karyawan : Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.

Metode

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik(Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi(X1), *employee engagement*(X2), dan komitmen organisasi(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan(Y). Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Stadion No.28, Plumbon, Pandaan, Kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur 67156.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner dengan rincian : pada variabel kompensasi terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel *employee engagement* terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel komitmen organisasi terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan. Penilaian kuisisioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut(Mufraini, M. Arief., 2013). Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran likert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Populasi dan Sampel

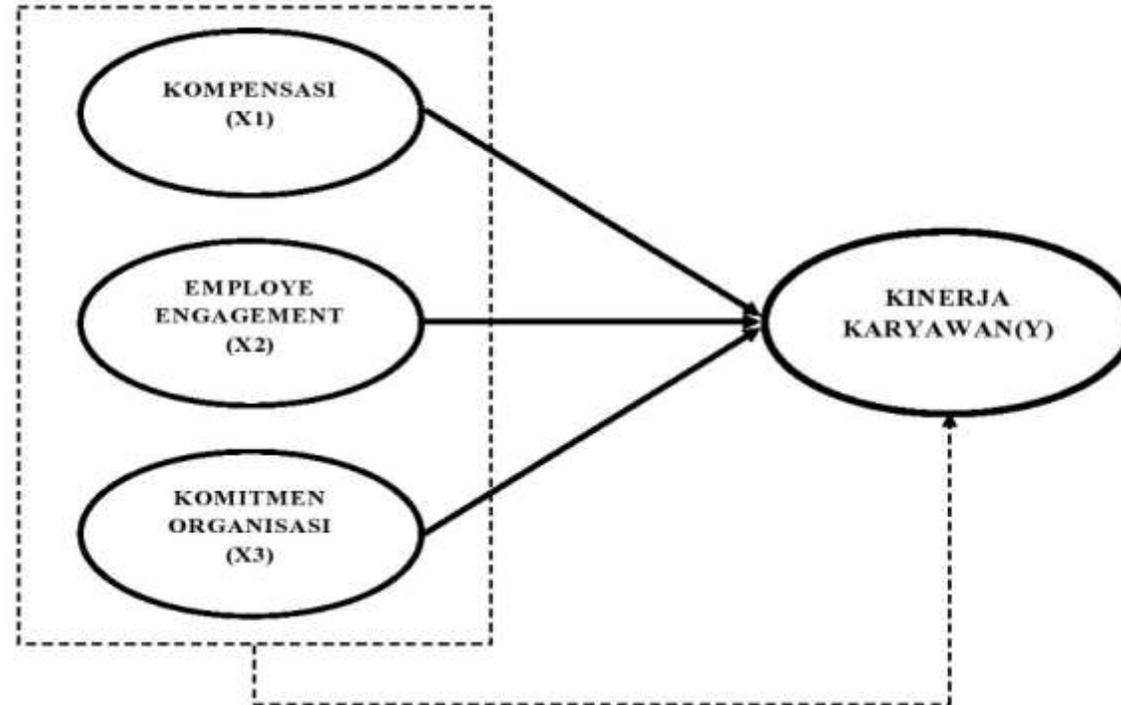
➤ POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia bagian produksi yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti.

➤ Sampel

Penelitian ini memakai teknik non-probability sampling, yakni accidental sampling merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan menjadi sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang atau sekitar 10% dari seluruh karyawan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik dikarenakan menyesuaikan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— Kerangka Konseptual Secara Parsial

- - - - - Kerangka Konseptual Secara Simultan

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

H2: *Employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

H4: Kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Uji Validitas

Variabel	Variabel (R Hitung)		Kritis	Sig.	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0780	0,60	0.008	Valid
	X1.2	0.951		0.000	Valid
	X1.3	0.836		0.003	Valid
	X1.4	0.972		0.000	Valid
	X1.5	0.931		0.000	Valid
	X1.6	0.622		0.041	Valid
	X1.7	0.780		0.008	Valid
Employee engagement (X2)	X2.1	0.880		0.011	Valid
	X2.2	0.929		0.000	Valid
	X2.3	0.885		0.006	Valid
	X2.4	0.932		0.000	Valid
	X2.5	0.622		0.041	Valid
	X2.6	0.780		0.008	Valid
	X2.7	0.951		0.000	Valid
Komitmen organisasi (X3)	X3.1	0.880		0.011	Valid
	X3.2	0.929		0.00	Valid
	X3.3	0.883		0.006	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758		0.015	Valid
	Y.3	0.942		0.000	Valid
	Y.4	0.785		0.007	Valid
	Y.5	0.953	0.000	Valid	
	Y.6	0.737	0.015	Valid	
	Y.7	0.862	0.001	Valid	

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013: 23).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Kompensasi (X1)	0.915	0,60	Reliabel
<i>Employee engagement</i> (X2)	0.943		
Komitmen organisasi (X3)	0.942		
Kinerja Karyawan (Y)	0.918		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada variabel kompensasi sebesar 0,915, employe engagement sebesar 0,943, komitmen organisasi sebesar 0,942, dan kinerja karyawan sebesar 0,918. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

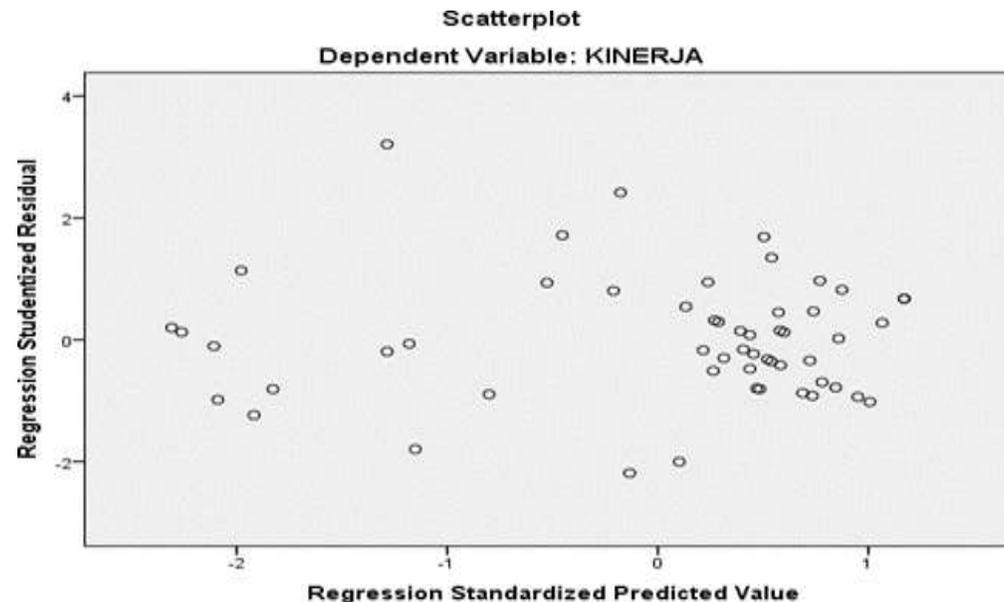
Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.200	4.990
	Employe engagement (X2)	.115	9.558
	Komitemen organisasi (X3)	.117	9.031

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 (Sugiyono, 2017).

- Jika nilai tolerance diatas ($>$) 0,1 maka terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF dibawah ($<$) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas (Asnawi dan Masyhuri: 2011, 67).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 5 Hasil Regresi Linier Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Kompensasi (X1)	.138	.069	.189	2.004	.048
	<i>Employe engagement</i> (X2)	.377	.107	.308	3.421	.001
	Komitmen organisasi (X3)	.365	.126	.276	2.991	.004

a. *Dependent Variable*: kinerja karyawan (Y)

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel kompensasi(X1), *employe engagement*(X2), komitmen organisasi(X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Uji Prasional (Uji t)

Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Hipotesis Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Kompensasi (X1)	.138	.069	.189	2.004	.048
	<i>Employee engagement</i> (X2)	.377	.107	.308	3.421	.001
	Komitmen organisasi (X3)	.365	.126	.278	2.986	.004

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima Ha yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak H0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 7 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 ^b
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X1), *employe engagement* (X2), komitmen organisasi (X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $K=3$ dan $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$ maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $16,564 > 2,70$ dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, *employe engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4. 8 Hasil Uji R² Regresi Linier
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), kompensasi(X1), *employe engagement*(X2), komitmen organisasi(X3)

Besarnya nilai Adjusted R² yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel kompensasi(X1), *employe engagement*(X2), dan komitmen organisasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2.004 Serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,004 > 1,984$). Nilai signifikan $<$ 0,05 α ($0,001 < 0,05$), artinya dari variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

1. Hipotesis Ketiga : *Employee engagement* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 3.421 Serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,421 > 1,984$). Nilai signifikan $<$ 0,05 α ($0,001 < 0,05$), artinya dari variabel *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

1. Hipotesis Kedua : Komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,986 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,421 > 1,984$). Nilai signifikan $<$ 0,05 α ($0,001 < 0,05$), artinya dari variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.

1. Hipotesis Keempat : Kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi yang diterapkan PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Simpulan

- 1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.**
- 2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.**
- 3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.**
- 4. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi, *employee engagement*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Scandinavian Tobacco Group Indonesia.**

Referensi

- Fauziah, F., (2016). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB.pdf>
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Suhendi, Hendi. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Stephen, Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Winardi, J. 2015. *Motivasi dan Pemofoviasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Müller-Bloch, C., & Kranz, J. (2015). A framework for rigorously identifying research gaps in qualitative literature reviews.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas li B Banda Aceh Dan Rutan Klas li B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

