

PENGARUH PENGAKUAN, KOMPENSASI DAN POLA KOMUNIKASI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN PADA PT. EASTERN PEARLS FLOUR MILLS MAKASSAR

Mashur Razak^{*1}, Bambang Suharnanto²

¹Dosen STMIK Handayani Makassar, ²Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

E-mail: mashur_razak@yahoo.co.id

Abstract

The research aims to know and analyze: the influence of recognition, compensation and communication patterns partially or simultaneously and the most dominant variable to employee engagement at PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. The research used a survey with a sample of 83 people from a population of 500 people using the Slovin formula. The results research indicated that: recognition, compensation and communication patterns had a positive and significant effect partially and cimultant to employee engagement at PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar, and compensation most dominant variable to employee engagement at PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Keywords: Recognition, compensation, communication pattern and engagement

PENDAHULUAN

Saat ini keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan loyalitas karyawan memiliki kedudukan sangat vital untuk mencapai kesuksesan organisasi dan keuntungan kompetitif sehingga keterlibatan karyawan merupakan salah satu tujuan yang paling pokok dalam organisasi dan manajemen. Organisasi menjadikan keterlibatan karyawan sebagai alat dan mitra strategis dalam bisnis. Konsep keterlibatan karyawan kini semakin bertambah pentingnya, karena banyak dorongan telah diidentifikasi, yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Bedarkar dan Pandita, 2014).

Keterlibatan karyawan adalah suatu kekuatan yang dimiliki karyawan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik kepada perusahaan maupun pada pekerjaan yang dilakukan, rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan

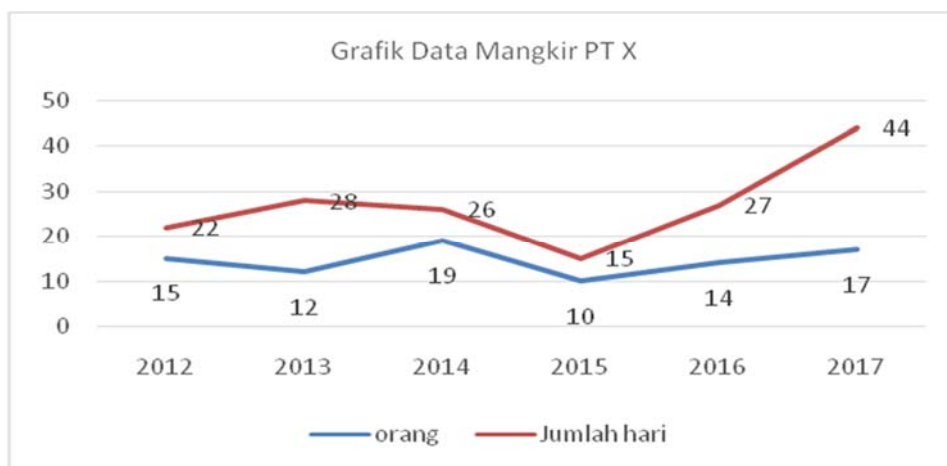
pekerjaan (Endres & Smoak, 2008). *Employee engagement* dibentuk oleh beberapa aspek yang sama, yaitu adanya kekuatan atau energi (*vigor*), dedikasi atau perasaan bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), komitmen, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*) (Cook, 2008; May, Gilson, & Harter, 2008; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan lebih dari yang diharapkan. Karyawan merasa kehadiran atau keberadaannya di dalam perusahaan bermakna bagi kehidupannya, sehingga ia dengan usaha terbaiknya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan (Agustian, 2012). Sebaliknya karyawan dengan *engagement* yang rendah justru akan menunjukkan berbagai perilaku negatif, seperti mogok kerja atau demonstrasi, *turnover*, dan *burnout*, sehingga kerugian yang akan dirasakan tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan (May *et al.*, 2008; Macey & Schneider, dalam Zyl, Deacon, & Rothmann (2010); Schaufeli & Bakker, 2008).

PT. Eastern Pearl Flour Mills sebagai salah satu pionir dalam industri makanan di Indonesia bagian timur khususnya dalam industry tepung terigu yang berbahan dasar impor dalam hal ini gandum, dengan jumlah karyawan besar juga diisi pekerja dari berbagai latar belakang sehingga menarik untuk melihat bagaimana keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan yang dibangun sejak tahun 1970 telah mengalami beberapa kali perubahan kepemilikan dan struktur kepemimpinan sehingga loyalitas karyawan yang memiliki masa kerja panjang tidak dipertanyakan lagi. Karyawan baru yang termasuk generasi Y dan Millennial

semakin lama akan memegang peranan dan tanggung jawab besar dalam organisasi. Berdasarkan data kepegawaian PT. Eastern Pearl Flour Mills yang diperoleh terlihat bahwa jumlah karyawan didominasi oleh pekerja generasi Y dan Millennial, sedangkan sebagian besar posisi atasan masih dipegang oleh para karyawan generasi baby boomers. Di samping itu, hasil interview awal dan observasi yang dilakukan juga menunjukkan bahwa pentingnya *employee engagement* tidak disertai dengan perhatian dari kalangan manajemen perusahaan untuk lebih meningkatkan pada karyawan.

Gambar 1. Grafik data kemangkiran karyawan PT. EPFM



Berdasarkan data yang disajikan di atas dapat dilihat bahwa tingkat mangkir cukup tinggi di PT. Eastern Pearl Flour Mills. Hal ini bisa menjadi indikator bahwa keterlibatan yang rendah bisa mempengaruhi pencapaian tujuan di PT. Eastern Pearl Flour Mills. Menurut Faslah (2012) karyawan dengan tingkat keterlibatan rendah beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri.

Pola komunikasi organisasi juga merupakan bagian yang sangat penting dalam penyampaian informasi dari seorang pimpinan kepada para karyawan, yaitu meliputi sumber informasi, sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan penciptaan gagasan atau ide-ide agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau instansi. Pola komunikasi merupakan salah satu faktor penting guna memperlancar arus produksi, oleh karena itu, dalam perusahaan komunikasi dalam penyampaian informasi sangatlah penting guna mendukung faktor-faktor produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pengakuan (*Recognition*), Kompensasi dan Pola Komunikasi terhadap Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar”.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar?
2. Variable manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi secara parsial maupun simultan terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.
2. Untuk menganalisis variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Kajian Pustaka

Pengakuan

Pengakuan adalah proses memberi karyawan status tertentu dalam suatu organisasi. Ini adalah faktor yang sangat

penting terhadap motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan membuat mereka lebih berani dan bersemangat untuk bekerja di organisasi. Maslach et al. (2013) juga menyarankan bahwa sementara kurangnya penghargaan dan pengakuan dapat menyebabkan kelelahan. Karyawan merasa bahwa keberadaannya di perusahaan mendapat pengakuan, sehingga karyawan akan memberikan usaha terbaik mereka bagi perusahaan karena mereka merasa telah menjadi bagian dari perusahaan. Semua yang dilakukan dalam pekerjaan bukanlah cara mereka untuk menunjukkan diri dan mendapatkan pujian dari orang lain, melainkan karena mereka sangat senang dalam melakukan pekerjaannya. (Kahn dalam Albrecht, 2010; Perrin, 2012).

Pengakuan dapat menjadi penghargaan yang sangat efektif terhadap perilaku seseorang terkait kontribusi dan performansinya. Pengakuan informal terhadap pekerja dapat berupa nilai *nonmonetary* seperti penerimaan dan rasa kagum, sertifikat, artikel profil, dan program tertentu, misalnya *employee of the month*. Sedangkan pengakuan formal biasanya mensyaratkan keterlibatan manajemen dan substansi biaya yang lebih dari pengakuan informal, seperti program kepemilikan saham perusahaan (Dubois dan Rothwell, 2008).

Employee Recognition

Employee Recognition menurut Robbins (2012) terdiri atas atensi pribadi atasan terhadap bawahan, ekspresi minat, dan persetujuan serta ada apresiasi dari atasan saat pekerjaan dilakukan dengan baik. Berdasarkan konsep tersebut menunjukkan bahwa, *recognition* merupakan bentuk *reward* yang sifatnya interpersonal pada pekerja, sehubungan dengan performa kerja yang baik, berupa ekspresi

personal yang bisa meningkatkan status pekerja.

Berdasarkan konsep tersebut menunjukkan bahwa, *recognition* merupakan bentuk *reward* yang sifatnya interpersonal pada pekerja, sehubungan dengan Performa kerja yang baik, berupa ekspresi personal yang bisa meningkatkan status pekerja. Bentuk dari reward ini bisa bermacam-macam, mulai dari pemberian berbentuk barang pada pekerja yang berprestasi, ucapan selamat, penghargaan terhadap pekerja teladan bulanan, sampai year gathering untuk pekerja atau kelompok yang berprestasi. *Employee recognition* merupakan elemen dari motivasi seorang karyawan bekerja dan beraktivitas. Karyawan tidak hanya membutuhkan pemberian gaji dan keuntungan yang layak, namun juga memerlukan pengakuan dan apresiasi atas pekerjaan mereka. Pengakuan atas diri karyawan memegang peran penting dalam motivasi karyawan.

Employee recognition merupakan bentuk pengakuan terhadap sesuatu yang telah di capai oleh pekerja. Menurut Heller & Hindle (2008), *employee recognition* dapat mendorong dalam meningkatnya kepercayaan diri dan loyalitas terhadap organisasi dan sebagai *reward* bagi pekerja.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010: 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Selanjutnya Mondy (2008: 4) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Selanjutnya Handoko (2008: 155) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala

sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2010: 119) menyatakan “*Compensation is what employee receive in exchange f their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*”. Artinya kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.

Jenis-jenis Kompensasi

Syaifullah (2009:9) membagi kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik

secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan

tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2010: 420) ada dua jenis umum kompensasi nyata yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Gaji pokok a. Upah b. Gaji Penghasilan Tidak Tetap a. Bonus b. Insentif c. Opsi Saham	Tunjangan a. Asuransi Kesehatan/Jiwa b. Cuti Berbayar c. Dana Pensiun d. Kompensasi Pekerja e. Dan Lain Lain

Sumber : Mathis dan Jackson (2010: 420)

Pola Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian terpenting yang perlu mendapat perhatian ekstra bagi pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain untuk mau mengerjakan perintahnya ataupun dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Thoha (2011:167) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Komunikasi melibatkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Pengertian komunikasi menurut Himstreet and Baty dalam Purwanto

(2012), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut Bovee, komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara yang efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti. Dalam penyampaian atau penerimaan informasi ada dua (2) pihak yang terlibat, yaitu :

1. Komunikator : orang atau kelompok orang yang menyampaikan informasi atau pesan.
2. Komunikan : orang atau kelompok orang yang menerima pesan.

Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Komunikasi

organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks, maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil, yang anggotanya hanya 3 orang, proses komunikasi yang berlangsung relatif sederhana. Tetapi, organisasi yang anggotanya seribu orang menjadikan komunikasinya sangat kompleks (Wiryanto, 2008:54).

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena apabila berbagai hubungan atau komunikasi dalam organisasi dapat terjalin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga terbentuk organisasi yang efektif dan efisien dan hal tersebut akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi.

Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*)

Robinson dkk. (2008) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai, "Sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya. Karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi harus bekerja untuk mengembangkan dan memelihara keterlibatan, yang membutuhkan hubungan dua arah antara majikan dan karyawan. "Perrin Global Workforce Study (2012) menggunakan definisi "kemauan dan kemampuan karyawan untuk membantu perusahaan mereka berhasil, sebagian besar dengan memberikan upaya diskresioner secara berkelanjutan. "Menurut penelitian, keterlibatan adalah dipengaruhi oleh banyak faktor yang melibatkan faktor-faktor emosional dan

rasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Pada dasarnya, definisi *employee engagement* tidak dapat diterima secara umum karena *employee engagement* diartikan melalui berbagai cara dan dengan perspektif yang berbeda-beda (Dicke, Holwerda, & Kontakos, 2012; Verma, Kaura, & Mathur, 2013). Beberapa peneliti menggunakan istilah yang berbeda untuk mendefinisikan *engagement*. Sebagian peneliti menggunakan istilah *employee engagement* dan sebagian lainnya menggunakan istilah *work engagement*. Namun, kedua istilah ini tidak menunjukkan adanya perbedaan dalam menjelaskan *engagement* karyawan. *Employee engagement* maupun *work engagement* sama-sama memiliki aspek pembentuk dan karakteristik yang sama. Secara garis besar, keduanya dibentuk oleh beberapa aspek yang sama, yaitu adanya kekuatan atau energi (*vigor*), dedikasi atau perasaan bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), komitmen, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*) (Cook, 2008; May, Gilson, & Harter, 2008; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Employee engagement merupakan suatu istilah yang masih relatif baru diperbincangkan dikalangan manajemen sumber daya manusia (Bhatla, 2011). *Employee engagement* adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja (Kahn dalam Albrecht, 2010; Perrin, 2012). *Employee engagement* dilihat sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa

komitmen, baik bagi perusahaan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan Wellins & Concelman dalam Endres & Smoak, (2008). *Employee engagement* membawa karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan akan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan (Right Management, 2009; Schaufeli, Salanova & Gonzalez).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan ketika karyawan terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, sehingga karyawan akan memberikan usaha terbaik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, serta merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2012) dengan menekankan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam pemahaman mengenai *engagement*. Teori ini dipilih karena dianggap telah mencakup pengertian yang komprehensif dan mudah dipahami.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2008). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey

dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indicator-indikator sosial.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2018 sampai dengan Desember 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar yang berjumlah 500 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2012 : 84) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sehingga sampel sebanyak 83 orang yang mewakili populasi yang dipilih secara acak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi

linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Keterlibatan karyawan

X₁ = Pengakuan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Pola komunikasi

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 22 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.767	1.886		4.467	.000		
	X1	.378	.082	.279	4.225	.000	.998	1.002
	X2	.686	.079	.472	8.871	.000	.996	1.004
	X3	.401	.081	.312	5.141	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 12,767 + 0,378X_1 + 0,686X_2 + 0,401X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 12,767 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi nilainya tetap/konstan maka terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar mempunyai nilai sebesar 12,767.
2. Nilai koefisien regresi pengakuan (X₁) sebesar 0,378 berarti ada pengaruh positif pengakuan terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,378 sehingga apabila skor pengakuan

naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,378 poin.

3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X₂) sebesar 0,686 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,686 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,686 poin.
4. Nilai koefisien regresi pola komunikasi (X₃) sebesar 0,401 berarti ada pengaruh positif pola komunikasi terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,401 sehingga apabila skor pola komunikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap keterlibatan karyawan pada

PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,401 poin.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 22 yang tertuang dalam Tabel 1 di atas, maka hasil uji t (uji parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pengakuan (X_1) terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengakuan sebesar 4,225 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 79$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060. Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,225. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel pengakuan signifikan mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar.
2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 8,871 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan

tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 79$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060. Oleh karena t_{hitung} sebesar 8,871 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

3. Pengaruh pola komunikasi (X_3) terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pola komunikasi sebesar 5,141 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 79$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060. Oleh karena t_{hitung} sebesar 5,141 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel pola komunikasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 22 yang dapat dijelaskan dalam Tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.186	3	32.395	22.753	.000 ^a
	Residual	112.477	79	1.424		
	Total	209.663	82			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis data SPSS pada table di atas dapat diketahui F_{hitung} sebesar 22,753 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 79$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 22,753, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 22,753$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta) dan besarnya pengaruh variabel.

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X)

yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil analisis table 1 di atas diketahui nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar adalah variabel kompensasi (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2), memiliki pengaruh yang paling Dominan.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	Durbin-Watson
					R Square Change	
1	.881 ^a	.776	.644	1.19321	.464	1.590

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,776 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi mempunyai kontribusi terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar, dimana $t_{hitung} = 4,225 > t_{tabel} = 2,060$ untuk pengakuan, $t_{hitung} = 8,871 > t_{tabel} = 2,060$ untuk kompensasi dan $t_{hitung} = 5,141 > t_{tabel} = 2,060$ untuk pola komunikasi.
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 22,753, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 77,6% sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap keterlibatan karyawan pada PT

Eastern Pearl Flour Mills Makassar adalah variabel kompensasi (X_2).

SARAN

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi dalam rangka meningkatkan keterlibatan karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjamin.
2. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap keterlibatan karyawan, yang mana dalam hal ini terdiri atas 1) Upah dan Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan dan 4) Fasilitas. Oleh karena itu hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan karyawan di luar variabel pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian keterlibatan karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di lingkungan PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Cook, S. 2008. The Essential Guide to Employee Engagement: Better

- business performance through staff satisfaction. London, UK: Kogan Page.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2013). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A metaanalysis. *Journal of applied Psychology*, 87, 268-279.
- Agustian A.G. 2012. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Yakarta. Penerbit Arga.
- Faslah, Rony. 2010. "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol VIII, No. 2.
- Dubois David D & Rothwel J. William. 2008. *Competency Based Human Resource Management*. Discover a New System for Unleashing Production Power of Exemplary Performance.
- Kahn, W.A. (2000). Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Bakker, A. B., & Leiter M. P. 2010. *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2013. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refka Aditama.
- Mathis R and Jackson J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Thoha Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Purwanto, Ngalim. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Wiryanto. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana.
- Sangarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.