

Pengaruh Komunikasi Internal dan Imbalan terhadap Employee Engagement pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

The Influence of Internal Communication and Reward to Employee Engagement at PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

¹Nanda Ayu Seftya Ningrum, ²Dudung Abdurrahman SE., M.Si, ³H. Aminuddin Irfani SE.,M.Si

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email : ¹seftyananda18@gmail.com, ²abahdar@gmail.com, ³aminudin.irfani@gmail.com

Abstract. This research is to aim the level of internal communication and reward to employee engagement at PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung. And to find out the influence of internal communication and reward to employee engagement at PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung. This research was held at PT Paramuda Utama Teknik Mandiri in Bandung with sample research 55 employees. The sampling technique used is the census sampling technique and the method used is survey research method. The result of this research is: 1) Implementation of internal communication is in very good category with 181,6 (76,7%) score average; 2) Implementation of reward is in good category with 151,4 (58,4% score average); 3) Level of employee engagement is in high category with 162,5 (65,1%) score average; 4) Internal communication partially have a positive and significant effect toward employee engagement; 5) Reward partially have a positive and significant effect toward employee engagement; 6) Internal communication and reward simultaneously positive and significant effect toward employee engagement.

Keywords: Internal Communication, Reward, Employee Engagement

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat komunikasi internal dan imbalan terhadap *employee engagement* di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung. Serta untuk mencari pengaruh antara komunikasi internal dan imbalan terhadap *employee engagement* di PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung dengan sampel penelitian 55 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus dan metode yang digunakan adalah metode penelitian survey. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pelaksanaan komunikasi internal berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 181,6 (76,7%); 2) Pemberian imbalan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 151,4 (58,4%); 3) Tingkat *employee engagement* berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 162,5 (65,1%); 4) Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; 5) Imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; 6) Komunikasi internal dan imbalan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Imbalan, Employee Engagement

A. Pendahuluan

Setiap organisasi menginginkan karyawannya agar dapat tetap bertahan di organisasi. Organisasi akan berusaha memberikan perhatian kepada karyawannya agar karyawan merasa betah bekerja di organisasi tersebut. Sehingga karyawan akan merasa memiliki keterikatan dengan organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya dalam suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya. Setiap karyawan diharuskan memiliki rasa engagement, keterlibatan kerja, komitmen, keinginan berkontribusi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasinya tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap anggota karyawan harus memiliki rasa keterikatan dengan perusahaannya atau yang dikenal dengan istilah *employee engagement*. *Employee engagement* bukan merupakan sikap, melainkan tingkat dimana seorang individu penuh

perhatian dan senang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Salah satu kunci pencapaian *employee engagement* adalah adanya komunikasi internal dan pemberian imbalan. Permasalahan yang terdapat di PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan setiap tahunnya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi disebabkan indikasi adanya masalah pada suatu perusahaan. Tingkat *turnover* ini dapat disebabkan oleh rendahnya *employee engagement*. Rendahnya *employee engagement* ini dapat didasarkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya komunikasi yang terjalin di lingkungan perusahaan dan kurangnya pemberian imbalan. Karyawan merasa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses komunikasi internal yang terjadi di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian imbalan kerja di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri.
3. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat *employee engagement* di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi internal terhadap *employee engagement* pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian imbalan kerja terhadap *employee engagement* pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal dan imbalan kerja terhadap *employee engagement* pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri.

B. Landasan Teori

Komunikasi Internal

Menurut Lawren D. Brennan (dalam Effendy 2009:122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlansung (operasi manajemen).

Berdasarkan Pace dan Faules (2013:171), komunikasi internal organisasi dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu komunikasi vertikal yaitu komunikasi kebawah dan komunikasi keatas dan horizontal adalah komunikasi antar rekan sejawat.

Imbalan

Menurut Henry Simamora (2004) (dalam Koencoro:2013) imbalan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Ivancevich (2006:54) imbalan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk yang telah dijanjikan akan diterima karyawan sebagaipenghargaan atas pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson (dalam Gania, 2006:228) Imbalan dibagi menjadi dua jenis yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik terdiri dari imbalan finansial dan non finansial. Imbalan ekstrinsik finansial terdiri dari gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif. Imbalan ekstrinsik non finansial terdiri dari penghargaan interpersonal dan promosi. Imbalan intrinsik terdiri dari penyelesaian,

pencapaian, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

Employee Engagement

Menurut Schaufeli et al (2002), employee engagement dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keadaan mental yang positif tersebut dapat ditandai dengan salah satunya adalah dedikasi terhadap pekerjaannya.

Definisi lain dari Macey et al (2010) mengatakan bahwa engagement adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk memfokuskan seluruh energi, menunjukkan personal inisiatif, kemampuan beradaptasi, berusaha keras dan gigih untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Schaufeli et al (2002) melakukan pengukuran tingkat employee engagement melalui tiga dimensi, yaitu: *Vigor*, melibatkan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication*, mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. *Absorption*, mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja.

C. Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian pengaruh Komunikasi Internal dan Imbalan Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung:

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement Pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 1. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 11.769 | 4.508 | | 2.610 | .012 |
| | Komunikasi Internal | .552 | .102 | .597 | 5.411 | .000 |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 5,411 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,411 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi internal (X_1) terhadap *employee engagement* (Y).

Tingkat Pengaruh Korelasi/hubungan antara Variabel Komunikasi Internal terhadap Employee Engagement pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 2. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .597 ^a | .356 | .344 | 5.27378 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,356 atau sebesar 35,6% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,356 \times 100\% = 35,6\%$), artinya variabel *employee engagement* (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal (X_1) sebesar 35,6%, sedangkan sisanya 64,4% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengaruh Imbalan Terhadap Employee Engagement Pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 3. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.271 | 4.388 | | 5.531 | .000 |
| | Imbalan | .448 | .167 | .347 | 2.690 | .010 |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 2,690 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,690 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara imbalan (X_2) terhadap *employee engagement* (Y).

Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Imbalan Terhadap Employee Engagement Pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 4. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .347 ^a | .120 | .104 | 6.16373 |

a. Predictors: (Constant), Imbalan

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,120 atau sebesar 12% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,120 \times 100\% = 12\%$), artinya variabel *employee engagement* (Y) dipengaruhi oleh variabel imbalan (X_2) sebesar 12%, sedangkan sisanya 88% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji F secara simultan

Tabel 5. ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 840.441 | 2 | 420.221 | 15.091 | .000 ^b |
| | Residual | 1447.958 | 52 | 27.845 | | |
| | Total | 2288.400 | 54 | | | |

- a. Dependent Variable: Employee Engagement
 b. Predictors: (Constant), Imbalan, Komunikasi Internal

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 52$ adalah 15,091 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 15,091 > f_{tabel} = 3,18$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan imbalan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Tingkat Pengaruh Korelasi/hubungan antara Variabel Komunikasi Internal dan Imbalan terhadap Employee Engagement pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 6. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .606 ^a | .367 | .343 | 5.27687 |

a. Predictors: (Constant), Imbalan, Komunikasi Internal

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi ialah 0,343. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *employee engagement* dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal dan imbalan secara bersama-sama sebesar 34,3%. Sedangkan sisanya 65,7% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

D. Kesimpulan

1. Komunikasi internal pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung dapat dikatakan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 55 responden sebesar 181,6 dan berada pada garis kontinum 76,7% yang diukur berdasarkan dimensi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.
2. Imbalan pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 55 responden sebesar 151,4 dan berada pada garis kontinum 58,4% yang diukur berdasarkan dimensi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik.
3. *Employee engagement* pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari 55 responden sebesar 162,5 dan berada pada garis kontinum 65,1% yang diukur berdasarkan dimensi *vigor, dedication, absorption*.
4. Pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap *employee engagement* sebesar 35,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
5. Pengaruh imbalan secara parsial terhadap *employee engagement* sebesar 12%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
6. Pengaruh komunikasi internal dan imbalan secara simultan terhadap *employee engagement* sebesar 34,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Komunikasi Internal dan Imbalan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan*

terhadap *Employee Engagement*.

Daftar Pustaka

- Balakrishan, C dan Masthan, D. 2013. *Impact Of Internal Communication On Employee Engagement: A Study At Delhi International Airport*. International Journal of Scientific and Research Publication, Volume 3, Issue 8, 1-13.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya.
- Macey WH, Schneider B, Barbera KM, Young SA. 2010. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Matteson, Ivancevich, Konopaske. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Pace, Wayne R dan Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan: Deddy Mulyana, MA., Ph.D. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. 2002. *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. Journal of Happiness Studies