

TESIS

PENGARUH KOMPENSASI, STATUS/PENGAKUAN, DAN KESEMPATAN BERKEMBANG TERHADAP TINGKAT *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN UNIVERSITAS SANATA DHARMA



Antonius M Claret Hermawan Harry N
NIM : 125001766/PS/MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2014**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TESIS

Nama : ANTONIUS M CLARET HERMAWAN HARRY N
Nomor Mahasiswa : 125001766/PS/MM
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi, Status/pengakuan, dan
Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat *Employee*
Engagement Karyawan Universitas Sanata Dharma

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

28/11/14



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN TESIS

Nama : ANTONIUS M CLARET HERMAWAN HARRY N
Nomor Mahasiswa : 125001766/PS/MM
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi, Status/pengakuan, dan
Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat *Employee*
Engagement Karyawan Universitas Sanata Dharma

Nama Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

28/11/14

Drs. D. Koeshartono, MM.

29/20/14

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

29/1-2014

Ketua Program Studi,

Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul PENGARUH KOMPENSASI, STATUS/PENGAKUAN, DAN KESEMPATAN BERKEMBANG TERHADAP TINGKAT *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN UNIVERSITAS SANATA DHARMA benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, dan kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan lain atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini pada catatan perut atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan hasil plagiasi, maka gelar ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Jika tesis ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau publikasi, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 29 Januari 2014



Antonius Maria Claret Hermawan Harry N

INTISARI

Peran sumber daya manusia dalam suatu institusi sangatlah penting karena manusia merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan institusi tersebut. Karyawan diharapkan memiliki keterikatan atau *engaged* dengan institusi. Dengan demikian, karyawan dapat memiliki rasa untuk terlibat, berkomitmen, keinginan untuk berkontribusi, serta adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, status/pengakuan, dan kesempatan berkembang terhadap tingkat *engagement* karyawan administratif Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada karyawan tetap administratif di 23 unit di USD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah dengan metode *non probability sampling* berupa *purposive sampling*. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji model hubungan yang terbentuk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 18% variansi pada variabel dependen *Employee Engagement* dapat dijelaskan oleh variansi variabel independen status/pengakuan dan kesempatan berkembang. Sedangkan variabel kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat *engagement* karyawan tetap administrasi USD.

Kata-kata kunci : *Employee engagement*, Kompensasi, Status/pengakuan, Kesempatan Berkembang

ABSTRACT

The role of human resource in an institution became one of the most important issues due to the fact that human is the main promoter in achieving the institution's visions. The employee is expected to have engagement or feel the state of being engaged in the institution. Therefore, the employee could be endowed with participation, commitment, and desire to commit on giving contribution. In addition, the employee could also experience the sense of belonging toward both job and institution when he or she works. This study is meant to identify the influence of *employee engagement*, compensation, recognition, and development opportunity the rate of administration *employee engagement* at Sanata Dharma University.

The research was done by spreading the questionnaire toward the permanent administration employee in 23 units in Universitas Sanata Dharma University. The method used to collect the sample was *non probability sampling* in the form of *purposive sampling*. Double linear regression analysis was used to examine the type of relation resulted.

The result of the research shows that there was for about 18 variants in the dependent variable of Employee Engagement. It can be explained by the independent variable variants of recognition, and development opportunity. Furthermore, the compensation variable does not give significant influences toward the rate of permanent administration employee of Sanata Dharma University.

Key words: *employee engagement*, compensation, recognition, and development opportunity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala limpahan rahmat, berkat dan kasihNya sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Status/pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat Employee Engagement Karyawan Universitas Sanata Dharma” ini dapat penulis selesaikan dengan baik dan lancar. Penyusunan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun dalam penyusunannya telah dilakukan dengan segala daya dan upaya. Penulis tetap berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perguruan tinggi dan para pembaca.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan yang telah diberikan oleh berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan dan ketulusan hati yang terdalam, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan pengharapan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana sekaligus selaku dosen pembimbing yang dengan sepenuh hati dan kesabaran meluangkan waktu memberikan saran, dorongan, petunjuk, arahan, serta keteladanan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
2. Drs. D. Koeshartono, MM. Selaku dosen penguji, terima kasih atas segala saran dan masukannya.

3. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen penguji dua, saya banyak menyerap ilmu dari sharing Ibu dikelas,.
4. Rekan-rekan dan atasan di kantor WR IV USD yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini.
5. Bapak Markus Sukmono, S.Pd., MM. Yang menjadi atasan sekaligus motivator buat saya saat di kantor WR IV.
6. Teman-teman Magister Manajemen angkatan September 2012, Mbik Wuri, Hesti, Mbik Leni, Paepae, Rigo, Sita, Dea, Peter, Mega, Ian, Icha, Vina, Budi, Eka, Mbik Celi, dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan kenang-kenangan yang teramat manis dalam melewati hari-hari yang penuh bermakna bagi penulis.
7. Nenek tersayang yang selalu memberikan restunya agar saya semangat dalam menyelesaikan studi.
8. Ayah dan Ibu yang benar-benar menjadi super hero dalam hidupku, ini semua buat kalian.
9. Adikku tersayang yang selalu menyemangati dan membantu
10. Dionisia Sekar Rosari yang selalu menjadi penyemangat hidup
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan tesis ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan memberikan imbalan yang lebih berlimpah atas kesabaran Bapak/Ibu/Saudara dan teman-teman kepada penulis.

Amin.

Yogyakarta, 29 Januari 2014

Antonius MC Hermawan Harry N

**“ Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan
penuh kepercayaan kamu akan menerimanya “**

(Matius 21 : 22)

Kupersembahkan karya ini kepada :

- ✚ Tuhan Yesus Kristus, My Savior
- ✚ Bunda Perawan Maria yang Mulia
- ✚ Santo Yosef
- ✚ Santo Antonius Maria Claret
- ✚ Bapak dan Ibuku Tercinta
- ✚ Adikku Tersayang
- ✚ Dionisia Sekar Rosari
- ✚ Sahabat-sahabatku

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
INTISARI	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Employee Engagement.....	12
B. Kompensasi	19
C. Status/pengakuan dan Kesempatan Berkembang	20
D. Kompensasi, Status/pengakuan, Kesempatan Berkembang dan EE	21
E. Kerangka Penelitian.....	24
F. Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel.....	28
C. Pengukuran Variabel	30
D. Teknik Analisis Data	32

1.1 Pengujian Validitas	32
1.2 Pengujian Reliabilitas	33
1.3 Analisis Regresi	33
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Penjelasan Penelitian	35
B. Hasil Penelitian	36
C. Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	48
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Cronbach skala UWES pertama	18
Tabel 2.2 Cronbach skala UWES kedua	18
Tabel 2.3 Reliabilitas skala UWES	19
Tabel 3.1 Item Pertanyaan	31
Tabel 4.1 Data Karakteristik Responden	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	40
Tabel 4.4 Korelasi	41
Tabel 4.5 Model Summary	42
Tabel 4.6 Anova	43
Tabel 4.7 Koefisien Regresi	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual.....	26
----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Permohonan ijin penelitian, Hasil Wawancara

Lampiran 2: Kuesioner

Lampiran 3: Rekapitulasi Data Terkumpul, Hasil Uji Statistik

