

Pengaruh Kompensasi, Teamwork, dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sangsaka Surya Karunia Jogja

by Farid Sobhani

Submission date: 25-Sep-2024 09:02PM (UTC+0600)

Submission ID: 2465191596

File name: 3269-Article_Text-11136-1-10-20240711_1_.pdf (274.67K)

Word count: 3716

Character count: 22760

Pengaruh Kompensasi, *Teamwork*, dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sangsaka Surya Karunia Jogja

Sofiatul Barzah¹, Fitri Susilowati^{2*}, Saptaningsih Sumarmi³

E-mail: sofiarzah@gmail.com¹, fitri.susilowati82@gmail.com^{2*}, sapta@upy.ac.id³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, teamwork, career development on employee engagement at PT Sangsaka Surya Karunia Jogja. This study uses a causal associative research method with a quantitative approach using the SPSS ver 21.0 program. The study population consisted of 104 employees of PT Sangsaka Surya Karunia Jogja and a sample of 83 respondents using a non-probability sampling technique, using a purposive sampling approach. Data collection techniques were carried out by means of interviews and questionnaires. The analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that compensation had a significant positive effect on employee engagement with a regression coefficient of 0.110 and sig 0.048. Teamwork has a sig positive effect on employee engagement with a regression coefficient of 0.653 and sig 0.000. Career development has a significant positive effect on employee engagement with a regression coefficient of 0.154 and sig 0.008. The results of the study simultaneously compensation, teamwork, and career development have an effect on employee engagement with a sig value of 0.000 and F count of 32,360. The effect of compensation, teamwork, and career development on employee engagement is shown by the Adjusted R Square value of 53.4%, the remaining 46.6% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, all hypotheses in this study are accepted.

Keywords: Compensation, Teamwork, Career Development and Employee Engagement

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *teamwork*, pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan di PT Sangsaka Surya Karunia Jogja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif menggunakan program SPSS ver 21.0. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Sangsaka Surya Karunia Jogja yaitu 104 dan banyak sampel 83 responden menggunakan teknik *non probability sampling*, dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,110 dan sig 0,048. *Teamwork* berpengaruh positif sig terhadap keterikatan karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,653 dan sig 0,000. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,154 dan sig 0,008. Hasil penelitian secara simultan kompensasi, *teamwork*, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan nilai sig 0,000 dan F hitung 32.360. Pengaruh

kompensasi, *teamwork*, dan pengembangan karir terhadap keterikatan karyawan ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square 53,4% sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh karena itu, semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Kompensasi, Teamwork, Pengembangan Karir, dan Keterikatan Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam keberlangsungannya agar dapat bersaing harus memperhatikan kualitas SDM atau sumber daya manusia. SDM menjadi aset utama bagi perusahaan tersebut, karena suksesnya organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja dari SDM tersebut (Handoko, 2014). SDM dalam pen gelolaan yang baik dinilai sebagai indikator keberhasilan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengatasi masalah SDM dan menata strategi yang tepat untuk menggapai apa yang perusahaan tuju. Sebagai usaha yang bisa dijalankan yaitu dengan meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Keterikatan karyawan menjadi upaya dalam melibatkan atau keterikatan karyawan dengan perusahaannya berkomitmen yang tinggi perusahaan (Selfiana, 2016). Dengan tingkat keterikatan yang tinggi antara karyawan dengan PT Sangsaka Surya Karunia Jogja, akan membuat semua tujuan perusahaan tercapai.

Faktor yang memberikan pengaruh keterikatan karyawan ialah kompensasi (Sucahyowati, 2020). Kompensasi dimaknai dengan semua hal yang bisa diterima karyawan sebagai balasan atas jasa dalam bekerja keras (Handoko, 2014). Banyaknya pekerjaan dialihkan oleh remote sehingga banyak konsumen memerlukan internet yang bagus, PT Sangsaka Surya Karunia Jogja melayani pemasangan fiber optik dan perbaikan. Sehingga ketika banyaknya pemasangan internet, sebaiknya perusahaan mampu memberikan tambahan bonus dan fasilitas kendaraan yang memadai, hal ini dapat membuat karyawan merasa diperhatikan dan dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Selanjutnya, *teamwork* yaitu kelompok dengan usahaya secara individual memunculkan kinerja maksimal daripada jumlah secara individu (Sopiah, 2008). Tim yang baik, komunikasi lancar dan saling percaya dapat menciptakan ruang kerja yang nyaman dan memberikan energi positif, sehingga karyawan dapat mampu memberikan kontribusi yang baik ke perusahaan tersebut. Pada PT Sangsaka Surya Karunia Jogja sering terjadinya miss komunikasi dikarenakan tidak ada saling koordinasi antar karyawan, hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun karena karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang mengakibatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan kurang terjalin dengan bagus. *Teamwork* sebagai media terbaik untuk menunukkan beragam potensi dan memberikan solusi inovatif dalam pendekatan tertentu (Istiomah, et al., 2021).

Faktor lain yaitu upaya dalam mengembangkan karir. Marwansyah (2012) menjelaskan mengenai pengembangan karir merupakan kumpulan kegiatan dalam mengembangkan diri yang dilakukan individu demi merealisasikan rencana karirnya. Pada PT Sangsaka Surya Karunia Jogja masih mengalami minim informasi dan kurang terbuka mengenai syarat jenjang karir yang dibutuhkan para karyawan. Persyaratan jenjang karir ini sebaiknya bersifat transparan untuk para karyawan, agar mereka

mampu menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk meningkatkan jenjang karir mereka.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka topik yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Teamwork, dan Pengembangan Karir terhadap keterikatan karyawan di PT Sangsaka Surya Karunia Jogja**” menarik minat peneliti untuk diteliti.

RUMUSAN MASALAH

Paparan yang sudah dijelaskan memunculkan berbagai rumusan permasalahan, diantaranya:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT Sangsaka Surya Karunia Jogja?
2. Apakah *teamwork* memberi pengaruh terhadap keterikatan pegawai / karyawan pada PT Sangsaka Surya Karunia Jogja?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT Sangsaka Surya Karunia Jogja?
4. Apakah kompensasi, *teamwork*, pengembangan karir dapat memberi pengaruh secara bersama terhadap keterikatan karyawan pada PT Sangsaka Surya Karunia Jogja?

TINJAUAN PUSTAKA

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebagian besar perusahaan memberikan harapan yang tinggi terhadap proaktif dan inisiatif karyawannya serta bertanggungjawab untuk pengembangan profesional dan memiliki komitmen yang tinggi (Kharismawan & Hayati, 2022). Macey, et al (2008) memaknai keterikatan karyawan dengan tingkat termotivasinya karyawan yang berdampak pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan demi keberhasilannya dan memiliki kesediaan untuk berusaha diskresi dalam menuntaskan berbagai tugas utama dalam menggapai tujuan perusahaan tersebut. Schaufeli, et al (2006), menjelaskan mengenai beberapa indikator mengenai keterikatan karyawan, yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Kompensasi

Kompensasi termasuk dalam kategori faktor organisasi dalam keterikatan karyawan (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Handoko (2014) memaknai kompensasi dengan semua hal yang didapatkan karyawan sebagai balasan atas kerja keras dan jasanya. Kompensasi bisa memberi motivasi pada karyawan, keadilan dan ketepatan dalam memberikan kompensasi bisa menjadikan karyawan dapat berkontribusi dengan optimum dan secara kontinu memberikan peningkatan pada kinerjanya, keadaan ini akan mempengaruhi keterikatan karyawan dalam bekerja dengan baik. Menurut Rivai (2011), beberapa indikator mengenai kompensasi, yakni: Kompensasi secara langsung yang terdiri dari Insentif, bonus / Hadiah / Penghargaan, gaji dan kompensasi secara tidak langsung. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu oleh Ayu (2020) menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap keterikatan karyawan.**

Teamwork

Tim dalam sebuah perusahaan merupakan sekumpulan individu dalam upaya mewujudkan tujuan yang sama, sehingga dibutuhkan kerjasama yang solid agar tim tersebut dapat mencapai yang menjadi tujuannya. Menurut Safitri (2012), *teamwork* adalah sebuah tim yang mempunyai tujuan bersama atau tujuannya supaya anggota timnya bisa melakukan pengembangan secara efektif dan hubungan timbalbalik demi menggapai tujuan bersama. Tim kerja memunculkan sinergi positif dan terkoordinasinya hubungan timbale baliknya. Menurut West (2016) dalam Hidayat (2021), beberapa indikator *teamwork*, yaitu mengerahkan kemampuan secara optimum, saling memberikan kontribusi, dan secara bersama-sama bertanggungjawab. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Istiqomah, R., et al, (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Pengembangan Karir

Menurut Marcos, et al (2010) dalam Kismanto (2019), karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada perusahaan dan secara penuh berpartisipasi dalam pekerjaannya dengan penuh antusias. Mangkunegara (2005) memaknai pengembangan karir dengan kegiatan kepegawaian yang memberikan bantuan kepada pegawai dalam merancang karir dimasa mendatang ketika bekerja di perusahaan, supaya pegawai dan perusahaan bisa melakukan pengembangan secara maksimal. Menurut Siagian (2011), beberapa indikator dalam pengembangan karir, yaitu berminat dipromosikan, informasi mengenai beragam peluang promosi, kepedulian atasan secara langsung, perlakuan adil ketika berkarir. Hal ini dapat dilihat dalam penelitian terdahulu yaitu oleh Yolanda & Sari (2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dimanfaatkan yaitu kuantitatif dimana populasinya didapatkan dari karyawan PT Sangsaka Surya Karunia Jogja sebanyak 104 karyawan, dengan sampelnya berjumlah 83 karyawan. Sampel tersebut didapatkan dengan memanfaatkan teknik sampling *non probability sampling*, melalui pemanfaatan *purposive sampling*. Data didapatkan dengan memanfaatkan kuesioner melalui *google form*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Kompensasi	X1.1	0,601	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,579	0,361	0,001	Valid
	X1.3	0,559	0,361	0,001	Valid

	X1.4	0,583	0,361	0,001	Valid
	X1.5	0,672	0,361	0,000	Valid
	X1.6	0,696	0,361	0,000	Valid
	X1.7	0,633	0,361	0,000	Valid
	X1.8	0,711	0,361	0,000	Valid
Teamwork	X2.1	0,687	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,617	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,670	0,361	0,000	Valid
	X2.4	0,672	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,742	0,361	0,000	Valid
	X2.6	0,686	0,361	0,000	Valid
Pengembangan Karir	X3.1	0,616	0,361	0,000	Valid
	X3.2	0,662	0,361	0,000	Valid
	X3.3	0,686	0,361	0,000	Valid
	X3.4	0,727	0,361	0,000	Valid
	X3.5	0,790	0,361	0,000	Valid
	X3.6	0,601	0,361	0,000	Valid
	X3.7	0,653	0,361	0,000	Valid
	X3.8	0,601	0,361	0,000	Valid
Keterikatan Karyawan	Y1	0,726	0,361	0,000	Valid
	Y2	0,682	0,361	0,000	Valid
	Y3	0,609	0,361	0,000	Valid
	Y4	0,609	0,361	0,000	Valid
	Y5	0,692	0,361	0,000	Valid
	Y6	0,628	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2022

Variabel kompensasi, *teamwork*, pengembangan karir, dan keterikatan karyawan mempunyai nilai $\text{sign} < 0,05$ dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka simpulannya yaitu item pertanyaan pada setiap variabel bisa dikatakan sah ataupun benar (valid).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kompensasi (X1)	0,783	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X2)	0,767	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,817	Reliabel
Keterikatan Karyawan (Y)	0,736	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Berdasarkan hasil reliabilitas di atas maka simpulannya yaitu semua item pernyataan dinyatakan reliabel dikarenakan hasil *cronbach's alpha* $> 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi (b)	Std. Error	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,110	0,055	2,012	0,048	Signifikan
Teamwork (X2)	0,653	0,069	9,420	0,000	Signifikan
Pengembangan Karir (X3)	0,154	0,057	2,709	0,008	Signifikan
Konstant	= 1,697				
Adjusted R²	= 0,534				
F hitung	= 32,360				
Signifikan F	= 0,000				
N	= 83				
Variabel Dependen = Keterikatan Karyawan					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Dengan menggunakan landasan hasil analisis regresi linier berganda di atas, bisa dipahami secara sistematis, sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta di atas senilai 1,697, yang berarti apabila variabel independen kompensasi (X1), *teamwork* (X2), pengembangan karir (X3) sama dengan nol (0), maka besarnya variabel keterikatan karyawan (Y) sebesar 1,697.

b. Koefisien kompensasi (b1)

Koefisien variabel kompensasi diperoleh sebesar 0,110 yang bertanda positif (searah). Keadaan tersebut memperlihatkan bahwasanya kompensasi meningkat maka keterikatan karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,110.

c. Koefisien *teamwork* (b2)

Koefisien variabel *teamwork* diperoleh sebesar 0,653 yang bertanda positif (searah). Hal ini menunjukkan ketika mendapati kemajuan pada *teamwork*, akibatnya keterikatan karyawan (Y) juga akan naik sejumlah 0,653.

d. Koefisien pengembangan karir (b3)

Koefisien variabel pengembangan karir diperoleh sebesar 0,154 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan saat pengembangan karir mengalami peningkatan, maka keterikatan karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,154.

e. Variabel yang Paling Berpengaruh terhadap Variabel Y

Berlandaskan hasil nilai koefisien (b), bisa disimpulkan bahwasanya dari penelitian ini memunculkan salah satu variabel X dengan pengaruh terbesar yaitu *teamwork* (X2) dengan hasil nilai koefisien (b) sebesar 0,653.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4
Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel.	Nilai Sig.	Std Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	2,012	1,989	0,048	0,05	H1 diterima
Teamwork (X2)	9,420	1,989	0,000	0,05	H2 diterima
Pengembangan Karir (X3)	2,709	1,989	0,008	0,05	H3 diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Berdasarkan data di atas menjelaskan bahwasanya:

1. Variabel kompensasi diperoleh tingkat sign $0,048 < 0,05$ dan memunculkan simpulan diterimanya H1 dan ditolaknya H0 dan t_{hitung} pada kompensasi menunjukkan nilai sebesar $2,012 > t_{tabel}$ 1,989, maka variabel kompensasi (X1) mempengaruhi keterikatan karyawan PT Sangsaka Surya Karunia Jogja secara signifikan dengan arah positif.
2. Variabel *teamwork* diperoleh tingkat sign $0,000 < 0,05$ dan memunculkan simpulan diterimanya H1 dan ditolaknya H0 dan t_{hitung} pada *teamwork* menunjukkan nilai sebesar $9,420 > t_{tabel}$ 1,989, maka variabel *teamwork* (X2) mempengaruhi keterikatan karyawan PT Sangsaka Surya Karunia Jogja secara signifikan dengan arah positif.
3. Variabel pengembangan karir diperoleh tingkat sign $0,008 < 0,05$ dan memunculkan simpulan diterimanya H1 dan ditolaknya H0 dan t_{hitung} pada pengembangan karir menunjukkan nilai sebesar $2,709 > t_{tabel}$ 1,989, maka variabel pengembangan karir (X3) mempengaruhi keterikatan karyawan PT Sangsaka Surya Karunia Jogja secara signifikan dengan arah positif.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5
Hasil Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	Std Sig.	kesimpulan
Kompensasi, Teamwork, dan Pengembangan Karir	32.360	2,72	0,000	0,05	H ₄ diterima

Variabel Dependen : Keterikatan Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Berlandaskan hasil olah data dengan memanfaatkan SPSS *versi 21* didapatkan nilai Fhitung ($32,360 > 2,72$) melalui nilai sign ($0,000 < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwasanya variabel kompensasi, *teamwork*, dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi variabel keterikatan karyawan di PT Sangsaka Surya Karunia Jogja.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)**Tabel 6**
Hasil Uji R²

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,743	0,551	0,534	1,415

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Berlandaskan pada tabel tersebut bahwasanya Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,534 atau persentase sebesar 53,4%. Angka tersebut mengindikasikan bagaimana variabel Kompensasi (X1), *Teamwork* (X2), dan Pengembangan Karir (X3) mempengaruhi secara simultan terhadap Keterikatan Karyawan sebesar 53,4%, kemudian yang lainnya 46,6% Keterikatan Karyawan mendapatkan dampak yang bersumber dari sejumlah variabel lain diluar dari jangkauan studi ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,110 dan memiliki thitung 2,012 > ttabel 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang ada di dalam organisasi, maka keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin buruk kompensasi yang diberikan organisasi, maka keterikatan karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Murty & Hundiwinarsih (2012), bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,653 dan memiliki thitung 9,420, > ttabel 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *teamwork* secara parsial berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti semakin baik *teamwork* antar karyawan yang ada di dalam organisasi, maka keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin buruk *teamwork* antar karyawan, maka keterikatan karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Safitri (2012), bahwa *teamwork* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,154 dan memiliki thitung 2,709 > ttabel 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti semakin baik jenjang karir yang diperoleh karyawan antar karyawan, maka keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya akan meningkat. Begitu juga

sebaliknya, apabila semakin buruk jenjang karir karyawan, maka keterikatan karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suahyowati (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

Pengaruh Kompensasi, *Teamwork*, dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X1), *teamwork* (X2), dan pengembangan karir (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu keterikatan karyawan (Y) dengan nilai koefisien F sebesar 32,360 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis R^2 diperoleh dari nilai koefisien determinasi adjusted R^2 sebesar 0,534 atau 53,4% yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi, *teamwork*, dan pengembangan karir dapat menjelaskan variabel keterikatan karyawan dan sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berlandaskan analisis yang telah dijalankan oleh peneliti, sehingga simpulannya:

1. Variabel kompensasi (X1), *teamwork* (X2), dan pengembangan karir (Y) mempengaruhi keterikatan karyawan PT Sangsaka Surya Karunia Jogja secara signifikan dengan nilai positif. Fakta ini diindikasikan dari nilai koefisien regresi kompensasi senilai 0,110 yang bernilai positif dan nilai sign sejumlah $0,048 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,012 > t_{tabel} 1,989$. Nilai koefisien regresi *teamwork* dengan jumlah 0,653 dan nilainya signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 9,420 > t_{tabel} 1,989$. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,154 dengan angka positif (mengalami peningkatan) dan nilai signifikansi sejumlah $0,008 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 1,989$.
2. Variabel kompensasi, *teamwork*, pengembangan / kemajuan karir yang berlangsung secara bersamaan / serentak, mempunyai dampak yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Faktor tersebut dibuktikan dari hasil uji F bahwa nilai F_{hitung} (32,360) lebih besar dari pada F_{tabel} (2,72) dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari pada 0,05.
3. Data hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal ini berarti variabel kompensasi, *teamwork*, dan pengembangan karir dapat mempengaruhi variabel keterikatan karyawan sebesar 53,4%. Untuk sisanya 46,6% dapat terpengaruh oleh faktor-faktor eksternal yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.
4. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Sehingga menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki mengenai kompensasi, *teamwork*, dan jenjang karir di perusahaan. Kompensasi perlu ditingkatkan sesuai dengan kinerja dan pendapatan perusahaan, perusahaan memastikan semua karyawan solid dan terjaga hubungannya, dan melakukan transparansi mengenai syarat jenjang karir agar semua karyawan mudah mendapat informasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (1): 58-75.
- Istiqomah, R., Pardiman, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh *Organizational Justice* dan *Teamwork* Terhadap *Employee engagement* Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(10), 37–48.
- Kharismawan, I. L., & Hayati, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan E-Commerce di Bandarlampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 18(2): 100–116.
- Kismanto, Bambang. (2019). *Engagement* Pegawai Generasi Millennial: Antara Gaya Komunikasi Pimpinan dan Iklim Organisasi. *Jurnal Cendekia Niaga*, 3(2): 37-50.
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008).. *The Meaning Of Employee engagement*. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1 (3-30)
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Puspita, Ayu. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap *Employee engagement* di PT. Bank X, Tbk." *Indikator*, 4 (1).
- Rivai, Veithzal & Jauvani, Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Safitri, H. C. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Syiah Kuala*. 2(1).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross- National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement* , 66, 701-716.
- Selfiana, (2016). Budaya Organisasi Mempengaruhi *Employee Engagement* di Perusahaan Kontraktor Telekomunikasi Alihan Perusahaan Jepang. *Jurnal Adminitrasi Kantor*, 4(2).
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sucahyowati, H., dan Hendrawan, Andi. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi*. 2(2).
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). *Employee engagement: A Literature*

Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>.

Windy, Murty Aprilia dan Gunasti, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal Indonesia Accounting Review*, Vol. 2 No.2, pp. 215-228

Yolanda, D. F., & Sari, R. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee engagement* Di PT KLX Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 63–69.

Pengaruh Kompensasi, Teamwork, dan Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sangsaka Surya Karunia Jogja

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

13%

★ repository.ub.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On