

PENGARUH INSENTIF TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI HOTEL “X” SURABAYA

Elsa Vania, Khanti Devi, Sienny Thio

Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: elsavaniaw@yahoo.com, khanti.devi@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh insentif terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya. *Employee engagement* penting untuk meningkatkan kinerja karyawan demi keberhasilan organisasi. Insentif moneter merupakan imbalan bagi karyawan sebagai penghargaan dari kinerja kerja karyawan yang baik dalam berupa uang. Insentif non-moneter merupakan sistem kompensasi tidak langsung yang diberikan pada karyawan atas prestasi kerja berupa non-material. Teknik analisa yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa insentif moneter dan insentif non-moneter berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Insentif moneter tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara itu insentif non-moneter berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya.

Kata Kunci:

Employee Engagement, Insentif moneter, Insentif non-moneter

Abstract - This research was conducted to analyze the influence of incentives to *employee engagement* in Surabaya X hotel. *Employee engagement* is important to improve *employee performance* for organizational success. Monetary incentives are a reward for employees as an appreciation of good performance in the form of money. Non-monetary incentives are an indirect compensation in non-material form provided as an appreciation of employees good performance. The analysis technique is using quantitative causal research method. The result of the regression analysis shows that monetary incentives and non-monetary incentives have a positive effect on *employee engagement*. Monetary incentives have no significant effect on *employee engagement*. Meanwhile, non-monetary incentives have a significant effect on *employee engagement* in X hotel Surabaya.

Keywords:

Employee engagement, monetary incentives, non-monetary incentives

Pendahuluan - Insentif merupakan bagian dari imbalan (*rewards*) dimana imbalan merupakan penghargaan nyata yang diterima oleh karyawan dari perusahaan (Mathis & Jackson, 2006). Armstrong (2007) membagi insentif menjadi dua kategori, yaitu insentif moneter dan insentif non-moneter. Insentif moneter merupakan imbalan bagi karyawan sebagai penghargaan dari kinerja kerja karyawan yang sangat baik dalam berupa uang seperti gaji atau upah, tunjangan, komisi, bonus, pembagian keuntungan, dan opsi saham (Ballentine et al., 2012). Ellis dan Pennington (2004) mengemukakan bahwa insentif non-moneter menawarkan hal yang sebaliknya, yaitu hal yang tidak berhubungan dengan finansial seperti pemberian wewenang, ikut terlibat dalam manajemen, promosi, liburan, pengakuan terhadap karyawan. Menurut DeCenzo, Robbins, Verhulst (2013) cuti berbayar, asuransi karyawan, rekreasi, stabilitas kerja, pengakuan karyawan, dan pelatihan karyawan termasuk dalam insentif non-moneter. *Employee engagement*

merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang mampu membuat karyawan termotivasi untuk mengerahkan kemampuan yang terbaik dalam dirinya (McLeod & Clarke, 2009). *Employee engagement* terdiri dari tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). Vazirani (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dimana salah satunya adalah insentif. Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada faktor insentif yang berkaitan dengan *employee engagement*. Terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- **H₁** :Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
- **H₂** :Diduga insentif moneter berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
- **H₃** :Diduga insentif non-moneter berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Metode - Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban menggunakan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di hotel X Surabaya. Penarikan sampel menggunakan metode non-probabilitas *purposive sampling*, dimana kriteria sampel yang ditentukan oleh penulis yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal selama enam bulan di hotel X Surabaya. Sampel dalam penelitian ini yaitu 100 responden dimana setelah kuesioner kembali, yang dapat diolah lebih lanjut yaitu 80 kuesioner. Data diolah dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) versi 16.0 yang dianalisa menggunakan rumus-rumus statistik. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu insentif sebagai variabel bebas dan *employee engagement* sebagai variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu insentif moneter dan insentif non-moneter. Berdasarkan teori Ballentine et al. (2012) mengenai insentif moneter dan kondisi di hotel X Surabaya, dalam variabel ini terdapat 3 indikator penelitian. Berdasarkan teori DeCenzo, Robbins, Verhulst (2013) mengenai insentif non-moneter dan kondisi di hotel X Surabaya, dalam variabel ini terdapat 9 indikator penelitian. Berdasarkan teori Schaufeli et al. (2002) mengenai *employee engagement*, dalam variabel ini terdapat 15 indikator penelitian. Setelah dilakukannya *pilot test*, uji validitas, dan uji reliabilitas, semua indikator dalam penelitian ini *valid* dan reliabel.

Hasil Penelitian - Berikut merupakan hasil dari kuesioner responden yang telah diolah menggunakan program SPSS:

1. Analisa mean dan standar deviasi:

Tabel 1. *Mean* dan standar deviasi insentif moneter

No	Indikator	Mean	Std. Dev.
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	4,362	0,733
2	Uang servis yang diberikan sudah sesuai dengan harapan saya	4,475	0,594
3	Tunjangan hari raya yang diberikan membuat saya merasa senang	4,487	0,674
Rata - rata nilai <i>mean</i> dan standar deviasi		4,441	0,667

Tabel 2. *Mean* dan standar deviasi insentif non-moneter

No	Indikator	Mean	Std. Dev.
1	<i>Outing</i> yang diadakan membantu meningkatkan keakraban karyawan	4,375	0,682
2	Promosi jabatan yang diberikan membuat saya merasa termotivasi	4,375	0,682

3	Promosi jabatan yang diberikan membantu meningkatkan kinerja saya	4,437	0,633
4	Penghargaan “ <i>employee of the month</i> ” membuat saya merasa dihargai	4,587	0,609
5	Penghargaan “ <i>guest voice reward</i> ” membuat saya merasa bangga	4,387	0,702
6	BPJS kesehatan yang diberikan membuat saya merasa terlindungi saat bekerja	4,237	0,715
7	BPJS ketenagakerjaan yang diberikan membuat saya merasa aman saat bekerja	4,300	0,753
8	Program pelatihan kerja yang diberikan meningkatkan kemampuan kerja (<i>skill</i>)	4,387	0,626
9	Program pelatihan kerja yang diberikan meningkatkan pengetahuan saya	4,412	0,687
Rata - rata nilai <i>mean</i> dan standar deviasi		4,388	0,677

Tabel 3. *Mean* dan standar deviasi *employee engagement*

No	Indikator	<i>Mean</i>	Std. Dev.
1	Saya merasa bersemangat untuk berangkat kerja	4,300	0,644
2	Saya selalu bersemangat ketika bekerja	4,312	0,628
3	Ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja, saya tidak mudah menyerah	4,350	0,597
4	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu	4,287	0,749
5	Saya gigih ketika bekerja	4,437	0,708
6	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	4,412	0,650
7	Pekerjaan menantang bagi saya	4,137	0,706
8	Pekerjaan menginspirasi bagi saya	4,087	0,659
9	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan	4,312	0,722
10	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bernilai	4,462	0,692
11	Saya memiliki fokus ketika bekerja	4,400	0,648
12	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat ketika bekerja	4,487	0,693
13	Saya mendalami pekerjaan saya	4,537	0,615
14	Saya bahagia dengan pekerjaan saya	4,525	0,594
15	Saya memiliki rasa mempunyai dengan pekerjaan saya	4,437	0,708
Rata - rata nilai <i>mean</i> dan standar deviasi		4,365	0,668

2. Analisa regresi linier berganda:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.585	5.806		5.785	.000
Insentif Moneter	.071	.372	.021	.190	.850
Insentif Non-moneter	.784	.167	.530	4.691	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan hasil analisa perhitungan statistik regresi linier berganda dapat diketahui bentuk persamaan regresiya adalah:

$$Y = 33,585 + 0,071X_1 + 0,784X_2$$

Keterangan:

Y = *Employee engagement*

X_1 = Variabel Insentif Moneter

X_2 = Variabel Insentif Non-Moneter

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a.) $a = 33,585$

Koefisien konstanta (a) sebesar 33,585 menunjukkan besaran variabel *employee engagement* (Y) apabila besarnya variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah konstan. Jadi, apabila tidak terdapat variabel bebas, maka besarnya *employee engagement* adalah sebesar 33,585.

b.) $b_1 = 0,071$

Koefisien regresi insentif moneter (b_1) sebesar 0,071 menunjukkan bahwa jika variabel bebas insentif moneter (X_1) naik sebesar satu satuan, maka variabel terikat *employee engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,071 satuan, sedangkan variabel bebas yang lain dianggap konstan.

c.) $b_2 = 0,784$

Koefisien regresi insentif non-moneter (b_2) sebesar 0,784 menunjukkan bahwa jika variabel bebas insentif moneter (X_2) naik sebesar satu satuan, maka variabel terikat *employee engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,784 satuan, sedangkan variabel bebas yang lain dianggap konstan.

3. Koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (*Adjusted R²*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.275	4.62609

a. Predictors: (Constant), Insentif Non-moneter, Insentif Moneter

Dari tabel 5 diatas, menunjukkan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,275. Dimana artinya *employee engagement* dipengaruhi oleh insentif sebesar 0,275 atau 27,5% sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji hipotesa:

a.) Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.135	2	342.068	15.984	.000 ^a
	Residual	1647.852	77	21.401		
	Total	2331.987	79			

a. Predictors: (Constant), Insentif Non-moneter, Insentif Moneter

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel insentif secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement*.

b.) Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.585	5.806		5.785	.000
	Insentif Moneter	.071	.372	.021	.190	.850
	Insentif Non-moneter	.784	.167	.530	4.691	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Dari hasil uji T yang ditampilkan dalam tabel 7 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.) Diketahui bahwa tingkat signifikansi insentif moneter sebesar 0,850 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel insentif moneter secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement*.
- 2.) Tingkat signifikansi insentif non-moneter sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel insentif non-moneter secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement*.

Berdasarkan hasil uji T, maka secara parsial variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* adalah variabel insentif non-moneter.

Bahasan - Berdasarkan analisa *mean* pada variabel insentif moneter, nilai mean tertinggi berada pada indikator tunjangan hari raya lalu diikuti dengan uang servis yang dapat mengindikasikan bahwa karyawan di hotel X Surabaya merasa puas dan senang dengan tunjangan hari raya dan uang servis yang diberikan. Berdasarkan analisa *mean* pada variabel insentif non moneter, nilai *mean* tertinggi berada pada indikator penghargaan “*employee of the month*” lalu diikuti dengan promosi jabatan dan program pelatihan kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan di hotel X Surabaya merasa lebih dihargai atas kinerjanya dengan adanya penghargaan dan promosi jabatan, serta dengan pelatihan kerja yang diberikan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan

karyawan dimana dapat memotivasi karyawan untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan analisa *mean* pada variabel *employee engagement*, nilai *mean* tertinggi berada pada indikator karyawan mendalami pekerjaannya, diikuti dengan merasa bahagia dengan pekerjaannya dan waktu berjalan dengan cepat saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di hotel X Surabaya merasa dengan mendalami apa yang dikerjakan mampu membuat karyawan bekerja lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan dan merasa terikat dengan pekerjaannya. Berdasarkan analisa regresi menunjukkan adanya pengaruh antara variabel insentif terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya. Serta berdasarkan uji hipotesa yaitu uji F menunjukkan bahwa insentif moneter dan non-moneter berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya. Berdasarkan hasil uji T dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif moneter tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Untuk insentif non-moneter, berdasarkan hasil uji T menunjukkan insentif non-moneter memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya.

Simpulan dan Saran - Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan yaitu insentif moneter dan insentif non-moneter yang diterima oleh karyawan hotel X Surabaya secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya. Insentif moneter yang diterima oleh karyawan hotel X Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya. Insentif non-moneter yang diterima oleh karyawan hotel X Surabaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di hotel X Surabaya.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi hotel X Surabaya dan penelitian selanjutnya, yaitu Pihak hotel X Surabaya perlu mempertahankan program insentif yang ada dan menambah variasi program insentif seperti upah lembur atau cuti berbayar untuk membantu meningkatkan besaran pengaruh insentif terhadap *employee engagement*. Dalam penelitian ini insentif hanya memberikan kontribusi sebesar 27,5% terhadap *employee engagement* dimana terdapat faktor-faktor lain sebesar 72,5% yang memberikan kontribusi terhadap *employee engagement*. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor selain insentif yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seperti *leadership*, *job performance*, dan *work environment*.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, A. A., & Wan, H. L. (2013). Relationships of non-monetary incentives, job satisfaction and employee job performance. *International Review of Management and Business Research*, 2 (4), 1085-1091.
- Alfandi, A. M., & Alkawsaneh, M. S. (2014). The role of the incentives and reward system in enhancing employee's performance: A case of Jordanian travel and tourism institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4 (4), 326-341.
- Al-Nsour, M. (2012). Relationship between incentives and organizational performance for employees in the Jordanian universities. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 78-89.
- Anitha, J. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2007). *Organisation and people employee reward*. London: CIPD publishers.
- Ballentine, A., McKenzie, N., Wysocki, A., Kepner, K., Farnsworth, D., & Clark, J. L. (2012). The role of monetary and non-monetary incentives in the workplace as influenced by career stage. Retrieved March 28, 2018, from University of Florida, Website: <https://edis.ifas.ufl.edu/>.
- Burgess, S., & Ratto, M. (2003). The role of incentives in the public sector: Issues and evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, 19(2), 285-300.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2013). *Fundamentals of human resource management*. New Jersey: Wiley.
- Ellis, L., & Pennington, S. (2004). Should leaders have tusks or fangs? *Management Today*, 20(9), 32-33.
- Fath, F. (2016). Pengaruh motivasi, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(11), 1-24.
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga balai besar pelaksanaan jalan nasional III satker pelaksanaan jalan nasional wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2(1), 54-66.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement : A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Gallus, J., & Frey, B. S. (2015). Awards as non-monetary incentives. *Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(1), 81-91.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2012, September 18). Loyalitas karyawan di Indonesia masih rendah. Retrieved February 28, 2018, from <http://www.kontan.co.id/>.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2013). The impact of monetary and non-monetary rewards on motivation among lower level employees in selected retail shops. *African Journal of Business Management*, 7(38), 3929-3935.
- Hasan, M. I. (2001). *Pokok-pokok materi statistik I: Statistik deskriptif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian bisnis: Paradigma kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.

- Lazear, E.P. (2000). Performance Pay and Productivity. *The American Economic Review*, 90, 1346-1361.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21 (5), 376-387.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging for success: Enhancing performance through employee engagement*. England: Crown Copyright.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S.M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (n.d.). Person-organisation fit and turnover intention: The mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 1-14.
- Pebriani, N., Magdalena, M., Paramita, P. D. (2016). Effect of incentives, job training and social security affecting work commitments on labor productivity PT. Erlimpex Semarang. *Journal Of Management*, 2 (2).
- Rasyad, R. (2003). *Metode statistik deskriptif : Untuk umum*. Jakarta: Grasindo.
- Ratanjee, V., & Wu, M. (2013). Why Indonesia need authentic leader. *Gallup Business Journal*. Retrieved March 29, 2018, from <http://www.gallup.com/businessjournal/164378/why-indonesia-needs-authentic-leaders.aspx>.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207-216.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Siagian, D. & Sugiarto. (2006). *Metode statistika: Untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 2 (1), 178-185.
- Suwartono. (2014). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM: dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Vazirani, N. (2007). Employee engagement. *Working Paper Series*, SIES College of Management Studies, 1-17.
- Waqas, Z., & Saleem, S. (2014). The effect of monetary and non-monetary rewards on employee engagement and firm performance. *European Journal of Business & Management*, 6 (31), 73-82.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.