

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI GAJI POKOK DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI HONORER

Adistya Putri Maharani, Endah Mujiasih, S. Psi., M.Si

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Email : [adistyaputrimaharani@gmail.com](mailto:adistyaputrimaharani@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Pokok dengan *Work Engagement* pada pegawai honorer. *Work Engagement* adalah kemampuan individu yang terlibat secara fisik, emosional, dan kognitif, ditandai dengan curahan energi yang tinggi, dedikasi serta konsentrasi penuh pada pekerjaan. Persepsi terhadap kompensasi gaji pokok adalah cara seseorang membuat penilaian dan mengartikan gaji yang diterima seorang pegawai sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukan individu selama bekerja. Sampel penelitian berjumlah 65 pegawai honorer berjenis kelamin laki-laki dan masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengambilan data menggunakan skala Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok (27 aitem,  $\alpha = 0,945$ ) dan *Work Engagement* (28 aitem,  $\alpha = 0,911$ ). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai  $(r_{xy}) = 0,390$  dengan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan positif antara variabel persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement*. Persepsi terhadap kompensasi gaji pokok memberikan sumbangan efektif sebesar 15,2% terhadap *work engagement*.

**Kata Kunci:** persepsi, kompensasi gaji pokok, *work engagement*, pegawai honorer

## Abstract

This study aims to determine the relationship between perceptions of basic salary with work Engagement on honorary employees. Work Engagement is the ability of individuals who are physically, emotionally and cognitively involved, characterized by a high energy flow, dedication and full concentration on the job. The perception of basic salary compensation is the way in which a person makes judgments and defines the salary an employee receives as a form of compensation for the work the individual has done during the work. The sample of this research is 65 employee honorer male and minimum 1 year working period. Sampling technique in this research use saturated sampling technique. Methods of data collection using the scale of Perception Against Primary Salary Compensation (27 aitem,  $\alpha = 0,945$ ) and Work Engagement (28 items,  $\alpha = 0,911$ ). Data were analyzed by using simple regression analysis. The result of analysis shows the value  $(r_{xy}) = 0,390$  with  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), meaning there is positive relation between perception variable to compensation of base salary with work engagement. Perception on primary wage compensation contributes 15.2% effective to work engagement.

**Keywords:** perception, compensation of basic salary, work engagement, honorary staff

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semarang sebagai kota yang terus berkembang ke arah metropolitan, tentunya wajib berbenah dalam segala aspek, seperti kota besar di Indonesia, mempunyai segudang masalah yang harus dibenahi terutama masalah banjir. Banjir merupakan salah satu permasalahan kompleks yang terjadi di Semarang. Bencana banjir merupakan permasalahan umum yang terjadi di daerah padat penduduk, daerah tepi pantai atau pesisir dan daerah cekung. Masalah banjir bukanlah masalah baru bagi kota Semarang, tetapi merupakan masalah besar karena sudah terjadi sejak lama dan beberapa tahun mulai merambah hingga tengah kota. Banjir dapat menghambat aktivitas warga, merusak lingkungan dan rumah penduduk, serta timbulnya berbagai penyakit yang membahayakan warga. Masalah tersebut menunjukkan pentingnya untuk mencegah terjadinya banjir.

Pemerintah memiliki tugas menangani pengelolaan air pada waktu musim penghujan yang fungsinya untuk pelayanan publik, perbaikan sistem, pengendali banjir, dan berbagai kebijakan publik yang proposional serta menjadi faktor penentu keberhasilan dalam penanganan banjir. Tugas ini diberikan pemerintah Kota Semarang kepada Dinas "X". Peraturan walikota No. 63 th 2016 menyebutkan bahwa Dinas tersebut merupakan satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Semarang yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan salah satunya dalam menangani banjir yang ada di kota Semarang. Dinas "X" diketuai oleh kepala dinas dibantu oleh sekretaris dinas, mempunyai tiga bidang dan 12 unit pelaksana teknis dinas (UPTD). Unit pelaksana teknis dinas (UPTD) menurut peraturan walikota No. 63 tahun 2016 adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dan mempunyai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang menangani banjir yang ada di kota Semarang.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) mempunyai pegawai pelaksana kegiatan selain pegawai negeri sipil yaitu pegawai honorer. Pegawai honorer adalah pegawai yang terikat kontrak dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian. Pegawai honorer sering disebut juga dengan pegawai kontrak. Menurut pendapat Herawati (2010) pegawai kontrak dan *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti. Menurut Herawati (2010) dalam sistem kerja kontrak atau *outsourcing*, perusahaan pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon ketika masa kontrak telah selesai. Kontrak terus menerus dengan upah minimum, berarti tidak ada jaminan atas pekerjaan, tidak ada jaminan atas penghasilan, tidak ada jaminan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Organisasi ini menuntut adanya pegawai dengan produktivitas tinggi karena beban tugas yang besar dan memiliki permasalahan yang kompleks. Pegawai honorer Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang menangani banjir di Kota Semarang mempunyai tugas melaksanakan mengoperasikan dan pemeliharaan pompa banjir di rumah pompa. Banjir datang tidak hanya waktu musim penghujan, namun juga dari limpasan air laut ke daratan tidak mengenal waktu. Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang menangani banjir harus bersedia bekerja 24 jam (tujuh hari seminggu), dengan beban kerja seperti mengawasi debit air, membersihkan dan merawat mesin pompa yang mempunyai *standard operating procedures* yang sangat rumit dan merupakan alat yang krusial. Pegawai yang bersertifikasi saja yang dapat mengoperasikan mesin pompa.

Pembersihan sampah yang ada di saluran dan sungai yang ada di kota Semarang juga merupakan tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai honorer. Sampah yang dibuang masyarakat ke sungai dapat menyumbat aliran saluran dan menyebabkan banjir atau rob yang ada di kota Semarang. Normalisasi sungai dengan cara mengeruk sedimentasi, pengerasan dinding sungai dan tanggul, serta pengoperasian alat berat juga merupakan tugas yang harus di kerjakan pegawai honorer.

Fungsi unit pelaksana teknis Dinas dalam menangani banjir akan terlaksana dengan baik apabila pihak-pihak yang berperan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Baiknya sistem dan alat penanganan banjir akan sulit dilaksanakan apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan yang baik, disiplin tinggi, dan mempunyai komitmen untuk bekerja bagi kepentingan masyarakat. Pelaksanaan tugas pokok membutuhkan profesionalisme dari seluruh pegawai, sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya. Resiko pekerjaan yang tinggi ditambah dengan beban kerja yang berat akan mempengaruhi kinerja pegawai dan berpotensi menimbulkan *turnover*, untuk itu diperlukan dedikasi yang tinggi dalam bekerja, kemampuan mengeluarkan ide dan energi untuk mengatasi banjir serta memiliki komitmen dalam mengatasi pekerjaan yang sulit agar pegawai tetap menghasilkan kinerja yang optimal.

Kahn (dalam Saks & Gruman, 2014) pertama kali mengkonsepsikan dalam studi etnografi tentang kondisi psikologis dari *personal engagement* dan *disengagement at work*. Kahn (Saks & Gruman, 2014) mendefinisikan *engagement* yaitu pemanfaatan diri sebagai anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka. Pada konteks *engagement*, karyawan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap peran kerjanya, sedangkan *personal disengagement* merujuk kepada pelepasan diri dari peran kerja,

karyawan menarik diri dan mempertahankan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menampilkan peran dalam pekerjaan.

Marciano (2010) menjelaskan bahwa *engagement* dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan profitabilitas, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi, meningkatkan efisiensi, membuat *turnover* yang lebih rendah serta mampu mengurangi absensi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bakker, Demerouti, & Brummelhuis (2012), menemukan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Pegawai memperoleh evaluasi yang sangat positif ketika *engage* dengan pekerjaannya, pegawai yang paling energik dan berdedikasi menunjukkan kinerja tugas yang sangat memadai. Masih dalam penelitian yang sama, *work engagement* juga menunjukkan korelasi yang positif dengan perilaku belajar aktif. Pegawai yang *engage*, menetapkan tuntutan kerja yang tinggi untuk diri sendiri, sehingga lebih terlibat aktif dalam pembelajaran. Bakker & Bal (2010), juga membuktikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan prestasi kerja mingguan. Pegawai yang *engage* mampu menciptakan sumber daya pekerjaan sendiri untuk meraih prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penggalan data awal dengan cara observasi yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pegawai masih banyak yang terlambat datang ke kantor, berbuat curang terkait absensi *finger print* dengan memanipulasi waktu kehadiran menggunakan sidik jari buatan. Pegawai juga tidak mengatakan hal yang positif mengenai pekerjaannya kepada rekan kerja, dan banyak dari pegawai honorer yang mengundurkan diri karena mendapat pekerjaan di tempat lain. Salanova, Agut & Peiro (2005) menemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan (Gonzales-Roma dkk, 2006) dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi (Chughtai & Buckley, 2009). Sedangkan, Pegawai yang *engaged* menghasilkan pekerjaan yang produktif, menguntungkan, aman, sehat, tingkat absen yang minim dan

memiliki keinginan kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga dapat menunjang ketercapaian tujuan organisasi (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Tingkat *work engagement* masing-masing pegawai honorer berbeda-beda tergantung dari bagaimana pegawai memaknai keberadaan di dalam pekerjaan. Beberapa hasil studi penelitian menunjukkan banyaknya faktor yang menjadi pendorong pegawai untuk menjadi lebih *engaged*. Mengacu pada model JD-R (*Job Demands-Resources*), tinggi rendahnya *work engagement* dipengaruhi oleh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). *Job resources* menyumbang *work engagement* lebih baik dibandingkan *job demands* (Bakker & Leiter, 2010). Pekerjaan dan organisasi merupakan sumber yang paling mungkin menghasilkan motivasi serta memunculkan *work engagement* (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). *Job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi pada pekerjaan. Komponen semua sumber daya kerja (*job resources*) mempengaruhi *work engagement*.

Pegawai lebih cenderung untuk terlibat (*engage*) dengan pekerjaan, jika diberi otonomi, dukungan sosial dan umpan balik kinerja (Alzyoud, Othman, & Isa, 2015). Pegawai tidak hanya menjalankan kewajiban mereka sebagai pegawai, tetapi juga berhak mendapatkan upah dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Itulah, salah satu faktor yang mendorong *work engagement* adalah pemberian kompensasi (Perrin, 2003).

Kompensasi merupakan komponen dari *job resources* menjadi salah satu faktor pendorong *engagement* pekerja di sebuah institusi. Pendapat tersebut didukung oleh Milkovich & Newman (2002) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2007). Hariandja (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai

sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap, ataupun upah. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). Keuntungan (*benefit*) merupakan suatu bentuk bantuan berbentuk uang yang diberikan kepada pegawai secara individu. Keuntungan (*benefit*) ini seperti pembayaran asuransi, pembiayaan perawatan pegawai di rumah sakit, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Pelayanan (*service*) merupakan balas jasa bagi pegawai dalam bentuk pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh pegawai, seperti program rekreasi, *cafeteria*, fasilitas olah raga, fasilitas kerohanian, dan lain-lain.

Gaji pokok merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang diterima pegawai honorer. Gaji pokok merupakan faktor yang sangat penting mengingat motivasi seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mathis dan Jackson (2009) menjelaskan bahwa gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Sistem pemberian gaji pokok bagi pegawai honorer menjadi tanggung jawab masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), sehingga besarnya pun sesuai kemampuan masing-masing SKPD. Hasil observasi di Dinas "X" menunjukkan bahwa besarnya gaji pokok yang diterima oleh pegawai honorer sebesar Rp. 2.200.000,- tanpa tunjangan atau insentif apapun selain gaji pokok, sedangkan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendapatkan gaji pokok yang jauh lebih besar dengan tunjangan dan fasilitas yang menyertainya. Adapun tugas dan tanggung jawab antara PNS dan pegawai

honorar adalah sama sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Gaji pokok yang diberikan kepada pegawai honorar di lingkungan Dinas "X" dapat dipersepsi beragam oleh setiap pegawai. Gaji itu sendiri merupakan suatu stimulus yang dipersepsikan pegawai sehingga mereka termotivasi untuk bekerja di organisasi. Baik dan buruknya persepsi pegawai tentu dapat mempengaruhi perilaku kerjanya.

Robbins (2008) menyatakan bahwa persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu. Persepsi merupakan suatu keadaan yang bersifat individual sebab persepsi melibatkan perasaan, kemampuan berpikir, serta pengalaman individu terhadap objek atau stimulus tertentu (Walgito, 2010). Jadi, ketika pegawai menerima kompensasi gaji pokok yang diberikan, pegawai akan mempersepsikan kompensasi gaji pokok yang diterimanya berupa penginterpretasian kesesuaian gaji pokok dengan tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan bagi tempat pegawai tersebut bekerja.

Persepsi terjadi karena beberapa faktor, menurut Robbins & Judge (2012) persepsi dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu (1) pelaku persepsi, yaitu individu dalam memandang kompensasi yang diterimanya seringkali dipengaruhi oleh individu itu sendiri seperti misalnya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi; (2) Situasi, situasi di perusahaan dapat merubah persepsi karyawannya, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang besar atas kinerja karyawan yang telah bekerja dengan baik untuk memenuhi tanggung jawab, maka kompensasi bisa dipersepsi karyawan secara positif, sebaliknya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka karyawan akan mempersepsikan kompensasi perusahaannya secara negatif; (3) Target persepsi, target persepsi adalah karakteristik kompensasi yang diberikan kepada individu atau karyawan tersebut, misalnya, karyawan menerima kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan mempersepsi kompensasi yang diterima secara positif, sebaliknya apabila karyawan mempersepsi kompensasi yang diterimanya tidak adil dan

tidak layak maka persepsi karyawan akan cenderung negatif, maka dari itu pengelolaan kompensasi harus diperhatikan.

Rivai (2009) menyebutkan jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, karyawan tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali karyawan tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mempengaruhi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja yang mengarah pada tindakan fisik dan psikologis. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan Nurtjahjanti (2010) tentang hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional PT. KAI (persero) Purwokerto, penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja. Persepsi terhadap kompensasi karyawan tersebut positif, maka semangat kerja karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila persepsi terhadap kompensasi karyawan negatif maka semangat kerja karyawan akan semakin rendah.

Berdasarkan uraian di atas, persepsi terhadap kompensasi gaji pokok sebagai faktor mendukung munculnya *work engagement* pada pegawai honorer Dinas "X". Berdasarkan gambaran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer di lingkungan Dinas "X" Kota Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi serta masukan yang berguna bagi Dinas serta pegawai honorer dalam kaitannya dengan hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* pada pegawai honorer.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan masukan untuk pengembangan teori tentang persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dan *work engagement* dalam ruang lingkup psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi.