

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *E-COMMERCE* DI
BANDARLAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh :

Ignatius Limpad Kharismawan



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2022

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *E-COMMERCE* DI BANDARLAMPUNG

Oleh:

Ignatius Limpad Kharismawan

Suatu perusahaan akan maju dan mencapai suatu tahap keberhasilan jika mampu memiliki sumber daya manusia yang percaya dan merasa terikat dengan perusahaan tersebut. Dalam setiap perusahaan, karyawan memiliki hak dalam menerima apa yang menjadi kebutuhannya seperti kompensasi dan kepercayaan, dan ini harus diberikan oleh perusahaan mengingat karyawan akan bekerja dengan baik dan merasa terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja sehingga memberikan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Permasalahan mengenai karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan banyak dialami dalam suatu perusahaan, seperti perusahaan yang berkecimpung di dunia *e-commerce* atau jual beli online di Bandarlampung. Kurangnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan membuat perusahaan atau organisasi kesulitan untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan sumber daya manusia terbaik yang perusahaan miliki.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan *E-Commerce* di Bandar Lampung. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Metode pengambilan data dalam penelitian ini ialah Non Probability Sampling dengan teknik *Purposive Sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji t. Hasil dari penelitian ini adalah Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y), serta Kepercayaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y).

Kata kunci : Kompensasi, Kepercayaan, dan Keterikatan Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRUST ON EMPLOYEE ENGAGEMENT IN E-COMMERCE COMPANIES IN BANDARLAMPUNG

By:

Ignatius Limpad Kharismawan

A company will progress and reach a stage of success if it is able to have human resources who believe and feel attached to the company. In every company, employees have the right to receive what they need such as compensation and trust, and this must be given by the company considering that employees will work well and feel bound to the company where they work so that they give all their abilities. Problems regarding employees who feel attached to the company are often experienced in a company, such as companies that are in the world of e-commerce or buying and selling online in Bandar Lampung. The lack of employee attachment to the company makes it difficult for the company or organization to work well and maintain the best human resources that the company has.

This study aims to determine the effect of Compensation and Trust on Employee Engagement in E-Commerce Companies in Bandar Lampung. The method used to collect data in this study used a Likert scale. The sample used in this study amounted to 100 respondents. The data collection method in this research is Non Probability Sampling with Purposive Sampling technique. The analytical tools in this research are multiple linear regression analysis and t test. The results of this study are Compensation (X1) has a positive and significant effect on Employee Engagement (Y), and Trust (X2) has a positive and significant effect on Employee Engagement (Y).

Keyword : *Compensation, Trust, dan Employee Engagement*

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *E-COMMERCE* DI BANDARLAMPUNG**

Oleh :
Ignatius Limpad Kharismawan

Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN E-COMMERCE DI BANDARLAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Ignatius Timpad Kharismawan**

NPM : **1711011122**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Keumala Hayati S.E., M.Si.
NIP. 19761110 200012 2 001

MENGETAHUI

Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahma, S.E., M.Si.
NIP 19600105198603 1005

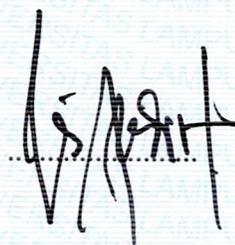
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



Sekretaris : **Lis Andriyani, S.E., M.Si.**



Penguji : **Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si.**



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, SE., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **8 Agustus 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ignatius Limpad Kharismawan
Nomor Pokok Mahasiswa : 1711011122
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan *E-Commerce* di Bandarlampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 23 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,



Ignatius Limpad Kharismawan
NPM. 1711011122

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, tanggal 24 September 1997 dan merupakan anak pertama dari pasangan Albertus Gandiyo, S.Kat. dan Yustina Karyani, S.Psi. dan peneliti memiliki satu orang adik laki-laki.

Pendidikan yang pernah ditempuh peneliti adalah Taman Kanak-kanak (TK) di TK Fransiskus Pahoman Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2004, Sekolah Dasar (SD) Fransiskus 2 Pahoman Bandar Lampung yang diselesaikan tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama Swasta Fransiskus Tanjungkarang Bandar Lampung yang diselesaikan tahun 2013, dan Sekolah Menengah Atas Swasta Xaverius Palembang yang diselesaikan pada tahun 2016.

Kemudian, peneliti melanjutkan jenjang pendidikan tinggi dan terdaftar di Universitas Lampung pada tahun 2017 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama di bangku perkuliahan, penulis pernah aktif sebagai anggota HMJ Manajemen dan Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI). Penulis juga telah melaksanakan program pengabdian masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Sidodadi, Kecamatan Air Hitam, Lampung Barat pada Januari-Februari 2020.

MOTTO

“Kita Lahir ke Dunia Untuk Menciptakan Sejarah”

(NOAH)

“Carpe Diem”

(Horatius)

“Pro Ecclesia et Patria”

(PMKRI)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas izin-Nya telah terselesaikan karya tulis ilmiah ini.

Karya ini ku persembahkan kepada :

Kedua Orang Tuaku

Ayahanda Albertus Gandiyo dan Ibunda Yustina Karyani, terimakasih telah membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang, mendidik dan menyebut namaku dalam doa kalian, serta mendukungku dan bekerja keras untuk keluarga.

Semoga kelak aku dapat membuat kalian bahagia.

Adikku

Adikku Fransiskus Kristian Febrianto, terimakasih untuk terus memberi dukungan dan doa.

Dosen Pembimbingku

Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.

**Terimakasih kepada Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung.**

SANWACANA

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan *E-Commerce* di Bandar Lampung”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak yang diperoleh peneliti dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan kali ini dan dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Utama yang telah banyak mengarahkan, memberi saran, nasihat, motivasi, serta kesabaran selama peneliti menjalani masa kuliah dan penyusunan skripsi.
4. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran selama proses perkuliahan.
5. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si., selaku penguji utama yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan S1 di Universitas Lampung.
7. Seluruh staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi,

- terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
8. Kedua orangtuaku tercinta, ayahanda Albertus Gandiyo, S.Kat., dan ibunda Yustina Karyani, S.Psi. yang selalu sabar, memberikan dukungan dan memanjatkan doa bagi kelancaran studi peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih karena telah menjadi inspirasi bagi peneliti, dan untuk segala kerja keras yang telah dilakukan, kasih sayang, serta dukungan moril dan materi.
 9. Adikku, Fransiskus Kristian Febrianto yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan kekuatan, jalan dan kemudahan untuk meraih cita-cita dan membanggakan kedua orang tua.
 10. Teman-teman seperjuangan di masa kuliah yang telah mendampingi dan memberi semangat bagi peneliti hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini : Gusti, David, Ari, Dio, Subag, Aghy, Edo, Nikmah, Zainal, Bianca, Mita dan teman-teman tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu peneliti dalam menjalani proses perkuliahan, menghibur, dan meluangkan waktunya. Semoga segala harapan dan cita-cita kita dapat segera tercapai.
 11. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2017 terimakasih telah membantu dalam proses perkuliahan, berbagi kebahagiaan, canda dan tawa, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
 12. Seluruh teman-teman Konsentrasi MSDM terimakasih telah membantu dalam proses perkuliahan, berbagi kebahagiaan, canda dan tawa, semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
 13. Keluarga besar Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) Cabang B. Lampung St. Ignatius de Loyola yang telah menjadi tempat bagi penulis untuk berproses dan mengembangkan diri.
 14. Salah satu *Support System*, Asti yang juga selalu memberi semangat dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
 15. Kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, doa, serta membantu peneliti dalam proses penyusunan skripsi, baik secara langsung maupun tidak langsung, peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, tetapi besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi orang-orang yang membacanya. Amin.

Bandarlampung, 23 Juni 2022

Peneliti

Ignatius Limpad Kharismawan

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kompensasi	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2 Klasifikasi Kompensasi	7
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	8
2.1.4 Indikator Mengukur Kompensasi	9
2.2 Kepercayaan	10
2.2.1 Pengertian Kepercayaan.....	10
2.2.2 Indikator Kepercayaan	11
2.3 Keterikatan Karyawan.....	11
2.3.1 Pengertian Keterikatan Karyawan	11
2.3.2 Tipe Karyawan Berdasarkan Keterikatan Karyawan.....	12
2.3.3 Indikator Keterikatan Karyawan.....	12
2.4 Penelitian Terdahulu.....	13
2.5 Kerangka Pemikiran	17
2.6 Pengembangan Hipotesis	18
III. METODE PENELITIAN	20

3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Jenis Data	20
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Identifikasi Variabel	23
3.6 Definisi Operasional Variabel	23
3.7 Skala Pengukuran Variabel	26
3.8 Metode Analisi Data.....	26
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	26
3.8.2 Uji Hipotesis	28
3.8.3 Regresi Linier Berganda	29
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil Distribusi Kuisioner	31
4.2 Karakteristik Responden	31
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	32
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	33
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	33
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepercayaan	35
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterikatan Karyawan	37
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....	39
4.4.1 Uji Validitas	39
4.4.2 Uji Reliabilitas	41
4.4.3 Uji Normalitas.....	44
4.5 Hasil dan Analisis Data	45
4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	45
4.5.2 Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial).....	46
4.6 Pembahasan	48
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan <i>E-Commerce</i> di BandarLampung	48
4.6.2 Pengaruh Kepercayaan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan <i>E-Commerce</i> di BandarLampung	49

V. SIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran.....	50

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1.1 Daftar Perusahaan <i>E-Commerce</i> di Indonesia Tahun 2019	4
3.1 Penelitian Terdahulu	13
4.1 Operasional Variabel.....	23
4.2 Hasil Distribusi Kuisisioner.....	31
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	32
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	33
4.6 Distribusi Jawaban Pertanyaan Mengenai Kompensasi.....	34
4.7 Distribusi Jawaban Pertanyaan Mengenai Kepercayaan.....	35
4.8 Distribusi Jawaban Pertanyaan Mengenai Keterikatan Karyawan	37
4.9 Hasil Uji Validitas.....	39
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	42
4.11 Hasil Uji Normalitas	45
4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	45

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Tabel

1.1 Daftar 10 E-Commerce dengan Pengunjung Situs Bulanan Tertinggi (Kuartal I-2021)	5
2.1 Kerangka Pikiran.....	17

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Tabel

1. Lembar Kuesioner	L-1
2. Karakteristik 100 Responden	L-2
3. Hasil Tabulasi Jawaban 100 Responden	L-3
4. Hasil Uji Validitas	L-4
5. Hasil Uji Reliabilitas	L-5
6. Hasil Uji Normalitas	L-6
7. Hasil Uji Regresi	L-7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman di era globalisasi ini, perusahaan ataupun organisasi membutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang handal sehingga karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan semaksimal mungkin, namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan menurut Bitha & Ardana (2017).

Menurut Bakker dan Schaufeli (2003) organisasi yang modern saat ini mengharapkan karyawannya untuk menjadi proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk pengembangan profesional diri, serta harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi. Oleh sebab itu, suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaannya.

Pada penelitian sebelumnya, Mann dan Harter (2016) menyatakan bahwa hanya 13% karyawan yang melakukan pekerjaan dengan antusias (keterikatan karyawan). Mengukur tingkat keterikatan karyawan tidak cukup untuk organisasi karena ada kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat membantu manajer untuk mengatasi masalah ini (Mann and Harter, 2016). Oleh karena itu, konsep keterikatan karyawan diperkenalkan pada hubungan organisasi karyawan, yang secara signifikan terkait dengan kebutuhan karyawan yang muncul akan peluang yang kondusif untuk belajar di organisasi (Vigoda-Gadot et al., 2013). Keterikatan karyawan adalah salah satu penentu utama yang mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi (Mone dan London, 2010).

Keterikatan karyawan berkaitan dengan tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Pada saat

seorang karyawan terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekan, untuk keberhasilan tujuan organisasi. Sikap positif karyawan dengan tempat kerja dan sistem nilai terkait dengan hubungan emosional positif karyawan terhadap pekerjaan. Badal dan Harter (2013) menemukan bahwa budaya kerja karyawan yang terlibat dapat menghasilkan kinerja keuangan kumulatif untuk organisasi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki tenaga kerja yang terlibat. Adanya suatu keterikatan karyawan di perusahaan *e-commerce* terlihat dari banyaknya perusahaan *e-commerce* yang melakukan berbagai pelatihan sebagai bentuk untuk pengembangan karyawan supaya tidak terjadi *employee disengagement* atau tidak adanya keterikatan karyawan yang menurunkan produktivitas perusahaan (Markos, 2010) dan (Ahmad & Daud, 2016).

Faktor pendorong utama perkembangan perusahaan yang baik adalah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong perusahaan lebih baik. Menurut Bangun (2012 : 254), kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2010 : 154) kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Ardana (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Setelah penentuan kompensasi salah satu faktor penentu lainnya adalah kepercayaan yang baik terhadap manajer oleh karyawan dapat menunjang keterikatan karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Lewis & Weigert (1985) kepercayaan dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh penting sebagai karakteristik yang mampu memfasilitasi antar pihak.

Dalam sebuah konsep kepercayaan sebagai kesediaan dapat menimbulkan suatu kelebihan pada suatu perusahaan/organisasi (Schoorman, Mayer & Davis, 1996). Di mana, suatu perusahaan *e-commerce*, seorang karyawan berkontribusi secara signifikan dalam setiap pendelegasian tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam suatu perusahaan, ditemukan bahwa manajer umum mengumpulkan kepercayaan yang lebih besar dari karyawan mereka dilakukan secara signifikan lebih baik secara berikut: kuartal dalam tingkat penjualan dan laba bersih, dan berpengalaman tingkat pergantian karyawan secara signifikan lebih rendah daripada perusahaan di mana manajer umum kurang dipercaya.

Menurut Kramer (1999), seorang karyawan yang mampu mempercayai perusahaan tempat dia bekerja dapat memercayai masa depannya bahkan jika karyawan lain tidak dapat memberikan dukungan yang cukup untuk evolusi kepercayaan interpersonal yang kuat. Jika karyawan dapat mempercayai perusahaan tanpa memiliki pengetahuan yang dipersonalisasi masing-masing pengambil keputusan dan aktor kunci, akan lebih efisien. Mayer dkk. (1995) mengandaikan bahwa kepercayaan terdiri dari tiga faktor: kemampuan, kebajikan, dan integritas. Kepercayaan terhadap perusahaan dapat menjadi faktor pendorong yang sangat efektif menuju tahap-tahap kemajuan perusahaan.

Lalu, pada era saat ini, di mana semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan produk-produk yang mampu memenuhi kebutuhan secara perorangan dari ujung kepala sampai ujung kaki saat ini, mendorong munculnya ribuan perusahaan yang bergerak di bidang *e-commerce* ini. Konsumen makin cerdas dalam memilih dan menggunakan jasa *e-commerce*/toko online. Begitu banyak perusahaan *e-commerce* seperti Alibaba, Amazon, Shopee, dan lain-lain yang menyediakan layanan yang sama sehingga masing-masing perusahaan berusaha menyediakan layanan terbaiknya. Agar dapat menjadi perusahaan jasa jual beli yang terpercaya dan tetap diminati oleh konsumen diperlukan sumber daya manusia handal dan pelayanan yang terbaik sesuai dengan harapan konsumen. Pelayanan dipandang sebagai bagian penting dari kinerja perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan *e-commerce* merupakan perusahaan yang bertugas menyediakan aktivitas jual beli yang dilakukan melalui media internet di mana banyak perusahaan *e-commerce* memilih media internet karena mudah dan praktis serta mampu menjangkau konsumen secara lebih luas. Hal itulah yang membuat Perusahaan *e-commerce* di Indonesia untuk terus berupaya meningkatkan pelayanan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan membuat perusahaan *e-commerce* tersebut memiliki karyawan yang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen di Indonesia. Berikut

daftar Perusahaan *E-Commerce* di Indonesia terdistribusi pada tabel di bawah ini:

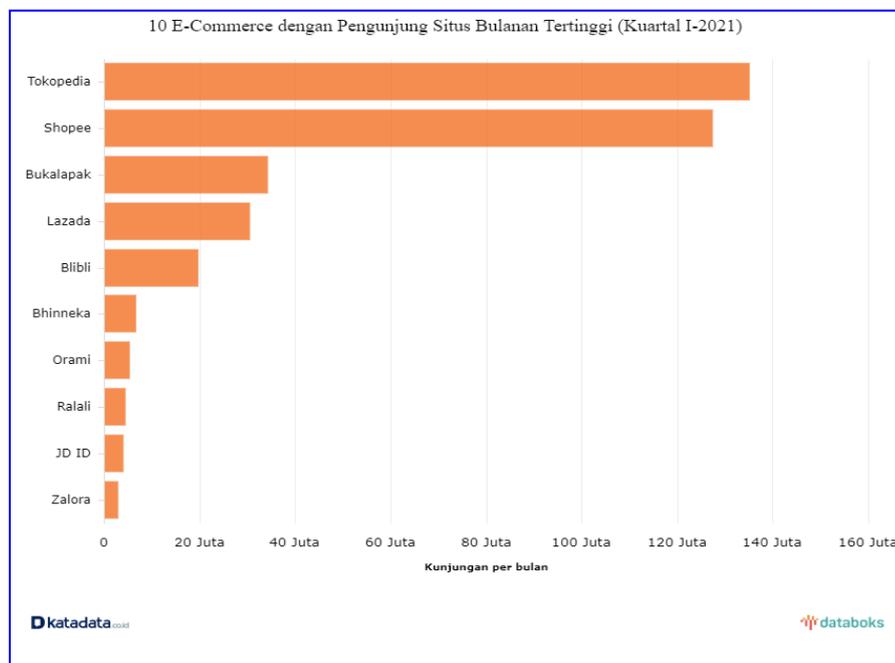
Tabel 1.1 Daftar Perusahaan *E-Commerce* di Bandarlampung

No.	Nama Perusahaan
1.	Shopee
2.	Lazada

Sumber data : Google (diakses padatanggal 28 April 2021)

Pada tabel 1.1 jumlah perusahaan yang cukup banyak pada perusahaan *e-commerce* di Indonesia membuat persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Keterikatan/keterlibatan karyawan dalam setiap perkembangan perusahaan menjadi salah satu faktornya. Sejauh ini perusahaan *e-commerce* di Indonesia telah berupaya mengatasi kesulitan yang dikeluhkan oleh masyarakat dalam hal aktivitas jual beli lewat media internet dengan sebaik-baiknya. Terkhusus di Bandarlampung terdapat beberapa perusahaan *e-commerce* yang selama ini menjadi andalan bagi masyarakat yaitu Lazada dan Shopee.

Kebutuhan perusahaan terhadap keterikatan/keterlibatan karyawan pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan pada era saat ini. Melihat juga bahwa perusahaan *e-commerce* di Indonesia semakin berkembang pesat dan sangat membantu aktivitas jual beli dari konsumen yang ada di Indonesia.



Sumber : <https://databoks.katadata.co.id> (diakses pada tanggal 19 Juni 2021)

Gambar 1.1 Daftar 10 *E-Commerce* dengan Pengunjung Situs Bulanan Tetringgi (Kuartal I-2021)

Sesuai dengan jumlah data pengunjung 10 *e-commerce* pada kuartal I-2021, Tokopedia dan Shopee menduduki peringkat teratas dalam jumlah pengunjung terbanyak di mana Tokopedia memiliki pengunjung sebanyak 135,1 juta pengunjung dan Shopee sebanyak 127,4 juta pengunjung. Terkait dengan keterikatan karyawan, Badal dan Harter (2013) menyatakan bahwa keterikatan karyawan akan memberikan kinerja karyawan kumulatif yang akan membawa perusahaan *e-commerce* tersebut kepada produktivitas baik secara banyaknya pengunjung atau pun banyaknya penjualan. Hal itu ditunjang dengan pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan dan adanya kepercayaan terhadap perusahaan/organisasi.

Berkaitan dengan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan, serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan kompensasi dan kepercayaan serta keterikatan karyawan di perusahaan *e-commerce*.

Hal inilah yang mendorong peneliti mengambil judul **Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan *E-Commerce* di Bandarlampung.**

1.1 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi dari latar belakang di atas adalah sebagaiberikut :

- 1) Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan *e-commerce* di Bandarlampung?
- 2) Apakah kepercayaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan *e-commerce* di Bandarlampung?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

- 1) Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan *e-commerce* di Bandarlampung.
- 2) Mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap keterikatan karyawan pada

perusahaan *e-commerce* di Bandarlampung

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan perilaku organisasi yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai Pemberian Kompensasi, Kepercayaan dan Keterikatan Karyawan pada Perusahaan *E-Commerce* di Indonesia.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk menjadikan referensi dalam memilih mana *e-commerce* yang baik dan tepat untuk melakukan transaksi jual beli.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan referensi apakah keterikatan karyawan yang dalam hal ini dipengaruhi pemberian kompensasi dan kepercayaan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan *e-commerce*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Ardana (2012) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki peran yang sangat strategis dalam suatu perusahaan atau organisasi (Dessler & Gary, 2015). Kompensasi merupakan keinginan individu dalam mengembangkan sikap umum terhadap kompensasi yang mereka dapatkan serta sikap yang lebih spesifik terhadap masing-masing bagian komponen kompensasi mereka, termasuk (a) tingkat gaji (daya saing eksternal), (b) struktur gaji (konsistensi internal), (c) pembayaran individu (iuran karyawan), dan (d) dengan administrasi seluruh sistem pembayaran (Heneman, 1985).

2.1.2 Klasifikasi Kompensasi

Kompensasi menurut Simamora (dalam Sinambela, 2016) terdiri dari dua macam, yaitu (1) Kompensasi Finansial dan (2) Kompensasi Non Finansial. Kompensasi finansial dapat dibagi dengan kompensasi langsung, sebagai (a) gaji pokok, b) pembayaran prestasi, pembayaran insentif, bonus, komisi, bagi hasil, bagi hasil, dan distribusi saham dan (c) pembayaran yang berbeda, yaitu tabungan dan anuitas pembelian saham program. Kemudian kompensasi tidak langsung terdiri dari (a) program manfaat, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja, (b) pembayaran di luar jam kerja sebagai program liburan, cuti tahunan dan cuti melahirkan, (c) kendaraan, ruang kantor dan parkir banyak.

Kompensasi Nonfinansial dapat dibagi menjadi (a) pekerjaan dengan tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian dan (b) lingkungan kerja, sebagai kebijakan yang baik, supervisor yang kompeten, suasana kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

A. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Wilson, Bangun (2012:258-260) kompensasi merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi ketenagakerjaan bagi kebanyakan organisasi. Maka dari itu tujuan dari kompensasi itu sendiri adalah :

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain. Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai kebutuhan karena jumlah penawaran yang semakin kecil. Organisasi-organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu pilihan bagi kebanyakan organisasi adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pada umumnya setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki sekarang.

3. Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variable dependen yang dicari faktor pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas.

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia. Tergantung pada industrinya, biaya tenaga kerja bisa mencapai 30 sampai 70% yang dialokasikan pada kegiatan produksi dan pemasaran.

5. Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional maupun daerah. Organisasi dituntut agar taat atas aturan yang berkaitan dengan kompensasi karena menyangkut kebutuhan hidup orang-orang dalam suatu negara atau daerah tertentu.

6. Sasaran Strategi

Organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas baik harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi komponennya.

2.1.4 Indikator Mengukur Kompensasi

Menurut Heneman dan Schwab (1985) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi dari kompensasi yaitu:

1. *Pay level* adalah tingkat penggajian karyawan dengan pekerjaan yang sama atau jabatan yang sama di organisasi yang berbeda.
2. *Benefit* adalah semua manfaat finansial yang biasanya didapatkan oleh karyawan secara tidak langsung seperti asuransi kesehatan, program keamanan, program keselamatan, program pensiun, dan lain sebagainya.
3. *Raises* adalah perubahan gaji pada karyawan. Perubahan tersebut tentunya akan berbeda-beda pada setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan.
4. *Structure and administration* adalah struktur penggajian dan sistem pendistribusian pembayaran gaji karyawan disuatu perusahaan. Struktur gaji dibentuk dari tingkat pekerjaan, kelompok kerja yang berbeda-beda dengan mengacu pada nilai-nilai internal yang dibentuk dari penilaian pekerjaan, sedangkan pendistribusian gaji tergantung kebijakan yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan.

2.2 Kepercayaan

2.2.1 Pengertian Kepercayaan

Menurut Kreither dan Kinicki (2005), kepercayaan (*trust*) didefinisikan sebagai keyakinan timbal balik pada niat dan perilaku orang lain.

Wirawan (2007) menilai bahwa kepercayaan organisasional berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi.

Kee dan Knox (1970) berpendapat bahwa untuk mempelajari kepercayaan dengan tepat harus ada beberapa insentif yang baik untuk diberikan dan bahwa pemberi kepercayaan harus menyadari risiko yang terjadi. Menurut Kee dan Knox (1970) definisi kepercayaan adalah kesediaan suatu pihak untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan tertentu. Yang terpenting bagi pemberi kepercayaan yaitu terlepas dari kemampuannya untuk memantau pihak lain. Definisi kepercayaan ini berlaku untuk hubungan dengan pihak lain yang dapat diidentifikasi yang dianggap dapat bertindak dan bereaksi sesuai dengan kemauan terhadap si pemberi kepercayaan. Boss (1978) & Zand (1972) menyiratkan bahwa ada sesuatu yang penting di mana kepercayaan itu tidak mengambil risiko dalam setiap tindakannya, melainkan kesediaan untuk mengambil risiko.

Mayer et al. (1995) menganggap kepercayaan merupakan pihak untuk referensi tertentu. Untuk prinsip teori untuk mengikuti secara logis, seorang wali harus spesifik, dapat diidentifikasi, dan dianggap bertindak dengan kemauan yang mereka miliki dalam perusahaan/organisasi. Jika manajemen puncak dalam perusahaan mencakup sekumpulan orang yang dapat diidentifikasi yang tindakan memiliki dampak signifikan pada karyawan perusahaan, itu masuk akal untuk mempertimbangkan tingkat kepercayaan yang karyawan miliki untuk tim manajemen puncak.

Dalam lingkup yang kecil, suatu organisasi pusat relatif mudah untuk mengidentifikasi siapa membuat keputusan dan siapa yang memiliki wewenang untuk mengubah kebijakan organisasi, dan pengambilan keputusan puncak dapat dilihat secara sejajar. Namun, dalam organisasi/perusahaan yang lebih besar dan lebih kompleks seringkali lebih sulit untuk dikatakan mana tingkat manajemen pembuat keputusannya. Dalam keadaan seperti itu, organisasi dapat mengambil kebijakan sendiri bagi karyawan sebagai bentuk kepercayaan yang berbeda dari manajemen puncak di perusahaan/organisasi tersebut.

2.2.2 Indikator Kepercayaan

Indikator kepercayaan menurut Mayer, *et al* (1995), yaitu :

1. *Ability*. Kemampuan adalah sekelompok keterampilan, kompetensi, dan karakteristik yang memungkinkan suatu pihak memiliki pengaruh dalam beberapa hal domain. Untuk anggota manajemen, ini termasuk keduanya pengaruh formal dan informal yang mereka rasakan dalam organisasi, serta kompetensi yang mereka rasakan dan keterampilan.
2. *Benevolence*. Kebajikan adalah sejauh mana wali amanat diyakini ingin berbuat baik kepada pemberi amanat, selain motif keuntungan egosentris. Jika seorang karyawan mempercayai seorang manajer peduli dengan kepentingan karyawan, manajer akan dianggap memiliki kebaikan bagi karyawan.
3. *Integrity*. Integritas didefinisikan sebagai persepsi wali amanat yang dipatuhi oleh wali amanat seperangkat prinsip yang dianggap dapat diterima oleh pemberi kepercayaan. Ini menggolongkan tidak hanya bahwa seorang manajer mendukung nilai-nilai yang karyawan melihat sebagai hal yang positif, tetapi juga bahwa manajer bertindak dalam cara yang konsisten dengan nilai-nilai yang dianut.

2.3 Keterikatan Karyawan

2.3.1 Pengertian Keterikatan Karyawan

Keterlibatan karyawan didefinisikan "sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan" di mana keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi terhadap suatu pekerjaan (Schaufeli dkk. 2002, p. 74).

Keterikatan karyawan merupakan sebuah proses di mana peningkatan komitmen dan keberlangsungan suatu organisasi berasal dari pencapaian hasil karyawan. Keterikatan karyawan merupakan suatu konsep pengelolaan SDM yang diharapkan mampu membuat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Keterikatan yang dimaksud memiliki makna bahwa karyawan tidak hanya sekedar bekerja dan melakukan rutinitas sehari-hari, melainkan merasa bangga dan senang dalam bekerja sertalingkungan tempat bekerja (Prihutami, *et al*, 2015).

2.3.2 Tipe Karyawan Berdasarkan Keterikatan Karyawan

Tipe Karyawan berdasarkan tingkat Keterikatan Karyawan, Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

- *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

- *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

- *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

2.3.3 Indikator Keterikatan Karyawan

Menurut Saks M. (2006), indikator keterikatan karyawan, yaitu:

- 1) *Job Engagement* (keterikatan kerja). Keterikatan kerja merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption (Bakker, et al., 2008).
- 2) *Organization Engagement* (keterikatan organisasi). *Organizational engagement* mencakup kebanggaan atau kegembiraan karyawan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Organizational engagement mengarah kepada keterlibatan terhadap organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah kompensasi dan kepercayaan terhadap keterikatan karyawan.

2.4.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Carragher, M. Shawn, 1991)	<i>A Validity Study of The Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)</i>	Penelitian ini mendukung argumen Ash et al (1990) mengenai pemuatan item kenaikan pada skala lain dan non-independensi skala S/A. juga karena ditemukan bahwa solusi miring lebih mendekati tepat daripada solusi ortogonal, penelitian masa depan harus secara serius mempertimbangkan perspektif Mulvey et al. (1990) yang menyarankan bahwa asumsi ortogonalitas antara hipotesis dimensi kepuasan kompensasi, terlepas dari sifat dimensi individu, patut dicurigai.
2.	(Mayer, Roger C. & James H. Davis, 1999)	<i>The Effect of the Performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasi-</i>	Perbandingan antara model efek langsung dan model jenuh menghasilkan chi-kuadrat 108,65, dengan tiga derajat kebebasan ($p < .001$). Pentingnya ini hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen pada kepercayaan

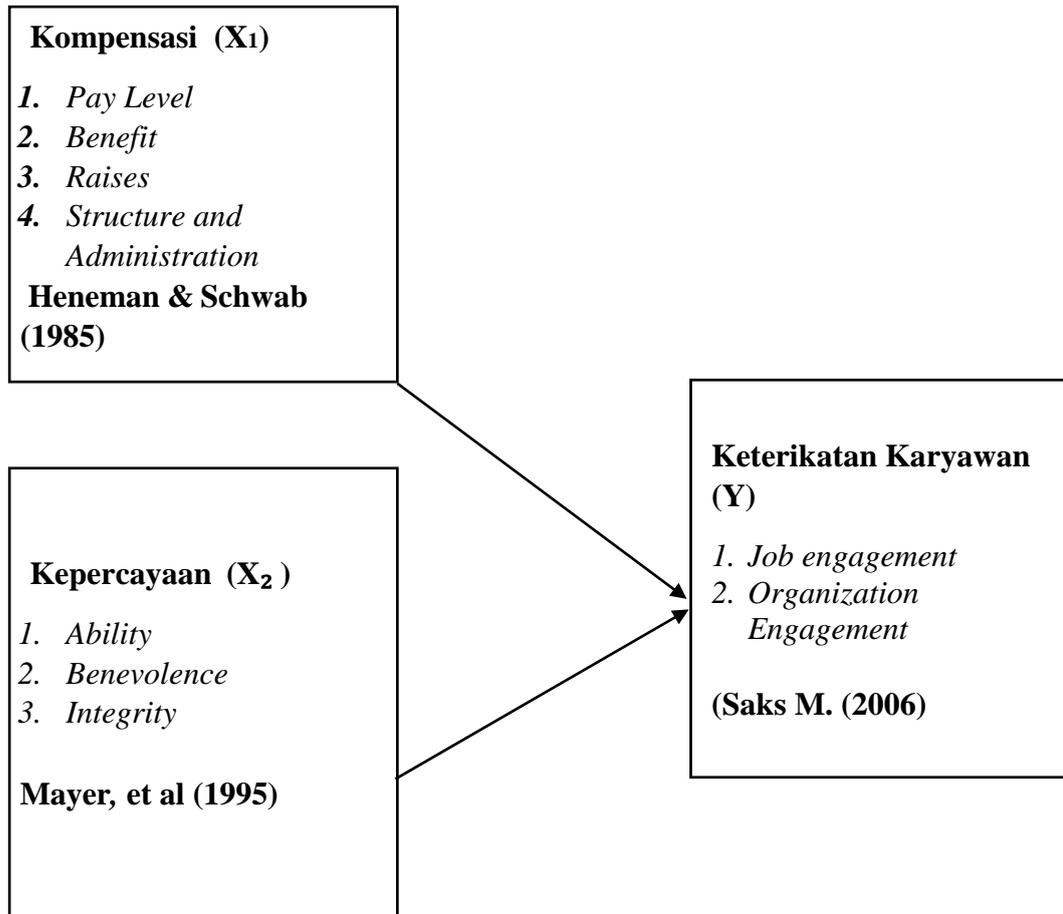
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Experiment.</i>	dimediasi oleh variabel kepercayaan. NS perbandingan kedua, antara model efek tidak langsung dan model jenuh, menghasilkan chi-kuadrat 0,84, dengan dua derajat kebebasan (ns). Kurangnya signifikansi ini hasilnya menunjukkan bahwa model yang lebih kompleks dan jenuh tidak meningkatkan kecocokan dari yang dicapai dengan cara yang lebih sederhana dan tidak langsung model efek.
3.	(Saks, M., 2006)	<i>Antecedents and consequences of employee engagement</i>	Singkatnya, hasil memberikan dukungan parsial untuk H9. Untuk semua hasil, varians dijelaskan oleh anteseden secara substansial berkurang ketika pekerjaan dan keterlibatan organisasi dikendalikan, dan pada kenyataannya, dikurangi menjadi tidak signifikan untuk komitmen organisasi, niat untuk berhenti, dan OCBI. Secara keseluruhan, hasil ini menyarankan bahwa hubungan antara variabel anteseden dan konsekuensinya adalah sebagian dimediasi oleh pekerjaan dan keterlibatan organisasi.
4.	(Wamweru & Makokha, 2018)	<i>Relationship Between Total Reward Management Systems And Employee Engagement: A Case Study Of Bamburi Cement Limited, Kenya</i>	Hasil regresi menunjukkan bahwa <i>total reward</i> yang terdiri dari, kompensasi, manfaat, perkembangan pribadi dan profesional serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Bamburi Cement Limited.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	(Handoyo, & Setiawan, 2017)	<i>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata</i>	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya <i>employee engagement</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6.	(Widyastuti, & Rahardja, 2018)	<i>Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang)</i>	Variabel stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kesadaran pegawai atas kewajibannya di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang sudah baik. Semakin tinggi tingkat <i>employee engagement</i> dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah tingkat <i>employee engagement</i> maka semakin rendah juga kinerja pegawai yang dihasilkan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	(Victor, et al, 2018)	<i>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado</i>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado. Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.
8.	(Ramli, 2018)	<i>Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services</i>	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan karena nilai t hitung 2. 6123 yang berarti positif dan signifikan karena lebih besar dari t-tabel. dari 1,96. Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan positif dan signifikan karena t-value sebesar 2.2280 yang berarti negatif dan signifikan karena semakin besar dari t-tabel 1,96. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat positif dan signifikan karena t-hitung sebesar 2,1165 yang berarti positif dan signifikan karena lebih kecil dari t-tabel 1,96.

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dua hubungan variabel, yaitu kompensasi (X1) dan kepercayaan (X2) sebagai variabel independen terhadap keterikatan karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan kepercayaan (X2).

Dari gambar diatas, dijelaskan bahwa kompensasi dan kepercayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan, begitu juga sebaliknya. Kepercayaan yang baik akan mendorong keterikatan karyawan dengan maksimal dan baik. Dengan demikian, tinggi rendahnya pemberian kompensasi dan kepercayaan akan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan pada suatu penelitian, hingga data terbukti data yang telah dikumpulkan Sugiyono (2015).

2.6.1 Pengembangan Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Julia W. Thendi., & Selina Makhoka (2018) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Sama halnya dengan penelitian terdahulu Monica Putri, Lisa & Aditya Wardhana (2020) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan yang artinya semakin tinggi Kompensasi maka akan menyebabkan peningkatan pula terhadap *Employee Engagement*. Dhian F. Rahma, *et al.*, (2019) mengatakan bahwa kompensasi yang sepadan dan sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat membuat karyawan merasa terikat terhadap perusahaan, dimana dapat membuat karyawan untuk tidak berpikir akan berpindah tempat kerja karena kompensasi yang diberikan. Sehingga secara tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan, karyawan yang terikat dengan perusahaan akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang lebih baik. Anggraini (2020) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee engagement*. Sejalan dengan penelitian Putra (2015) dan Ras, *et al.*, (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

2.6.2 Pengembangan Kepercayaan Terhadap Keterikatan Karyawan

Rahma, Nabila (2017) mengatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan. Yulianti, Praptini (2016) mengatakan bahwa *trust* (kepercayaan) pada organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan). Sejalan dengan penelitian Ivar (2020) menyatakan bahwa *organizational trust*/kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan).

H2 : Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian, yaitu: penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal.

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau penelitian hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.
2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.
3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, bahwa penelitian ini termasuk ke dalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

3.2 Jenis Data

Data yang di gunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di kumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang di klasifikasikan berdasarkan variabel penelitian. Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari

sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.

- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung.

2. Data Sekunder

Data-data yang sumbernya dari perusahaan yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal maupun penelitian-penelitian sebelumnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sekaran (2006), populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini populasi yang ditetapkan berasal dari seluruh karyawan Perusahaan *e-commerce* di Bandarlampung.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi, sehingga peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada Hair *et al*, (2010) banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, dengan asumsi $n \times 5$ *observed variable* sampai dengan $n \times 10$ *observed variable*. Hair *et al*, (2010) menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berjumlah 100 responden.

3.3.3 Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2016:82) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Probability Sampling*

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (Anggota) populasi

untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster)*.

2. *Non Probability Sampling*

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*.

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.”

Dalam penulisan kali, penulis menggunakan teknik *Purposive Sampling* sebab semua sampel yang diambil penulis secara khusus ada di Bandarlampung. Maka, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang dibuat dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu perusahaan *E-commerce* yang memenuhi kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu: Perusahaan *E-Commerce* yang berada di Bandarlampung. Perusahaan tersebut antara lain Lazada dan Shopee. Dalam penelitian ini mengacu pada Hair *et al*, (2010) banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, di mana ukuran sampel yang digunakan berjumlah 100 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian menggunakan metode survei, yaitu :

1. Kuesioner, yaitu melakukan penyebaran berupa daftar pertanyaan yang diukur dan dikemas sedemikian rupa kepada responden yaitu karyawan perusahaan *e-commerce* yang sudah ditentukan sebanyak 100 responden.
2. Studi Kepustakaan, yaitu mempelajari literatur dan buku yang

berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) (X)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah :

- a. Kompensasi (X1)
- b. Kepercayaan (X2)

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu, Keterikatan Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Pengukuran variabel akan dipecah menjadi item kuesioner sebagai instrumen penelitian ini. Penggunaan kuesioner tertutup di mana responden akan memenuhi pertanyaan mengenai item indikator yang dikembangkan berdasarkan definisi variabel, Kompensasi oleh Heneman & Schwab (1985), Kepercayaan oleh Mayer *et al* (1995), Keterikatan Karyawan oleh Saks, M (2006). Indikator atau item kuesioner dan variabel operasional dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definsi Operasional Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Skala (4)
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan keinginan individu dalam mengembangkan sikap umum terhadap kompensasi yang mereka dapatkan serta sikap yang lebih spesifik	1. <i>Pay level</i> adalah tingkat penggajian karyawan dengan pekerjaan yang sama atau jabatan yang sama di organisasi yang berbeda. 2. <i>Benefit</i> adalah semua manfaat finansial yang biasanya didapatkan oleh karyawan secara tidak langsung seperti asuransi	Likert

	<p>terhadap masing-masing bagian komponen kompensasi mereka, termasuk</p> <p>(a) tingkat gaji (daya saing eksternal),</p> <p>(b) struktur gaji (konsistensi internal),</p> <p>(c) pembayaran individu (iuran karyawan), dan</p> <p>(d) dengan administrasi seluruh sistem pembayaran (Heneman, 1985).</p>	<p>kesehatan, program keamanan, program keselamatan, program pensiun, dan lain sebagainya.</p> <p>3. <i>Raises</i> adalah perubahan gaji pada karyawan. Perubahan tersebut tentunya akan berbeda-beda pada setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan.</p> <p>4. <i>Structure and administration</i> adalah struktur penggajian dan sistem pendistribusian pembayaran gaji karyawan disuatu perusahaan. Struktur gaji dibentuk dari tingkat pekerjaan, kelompok kerja yang berbeda-beda dengan mengacu pada nilai-nilai internal yang dibentuk dari penilaian pekerjaan, sedangkan pendistribusian gaji tergantung kebijakan yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan.</p> <p>Heneman dan Schwab, (1985)</p>	
Kepercayaan (X2)	<p>Kepercayaan merupakan pihak untuk referensi tertentu yang menggunakan prinsip teori untuk mengikuti secara logis, seorang wali harus spesifik, dapat diidentifikasi, dan dianggap bertindak dengan kemauan yang mereka miliki dalam perusahaan/organisasi.</p> <p>(Mayer, <i>et al</i>, 1995)</p>	<p>1. <i>Ability</i>. Kemampuan adalah sekelompok keterampilan, kompetensi, dan karakteristik yang memungkinkan suatu pihak memiliki pengaruh dalam beberapa hal domain. Untuk anggota manajemen, ini termasuk keduanya pengaruh formal dan informal yang mereka rasakan dalam organisasi, serta kompetensi yang mereka rasakan dan keterampilan.</p> <p>2. <i>Benevolence</i>. Kebajikan adalah sejauh mana wali amanat diyakini ingin berbuat baik kepada pemberi amanat, selain motif keuntungan egosentris. Jika seorang</p>	Likert

		<p>karyawan mempercayai seorang manajer peduli dengan kepentingan karyawan, manajer akan dianggap memiliki kebaikan bagi karyawan.</p> <p>3. <i>Integrity</i>. Integritas didefinisikan sebagai persepsi wali amanat yang dipatuhi oleh wali amanat seperangkat prinsip yang dianggap dapat diterima oleh pemberi kepercayaan. Ini menggolongkan tidak hanya bahwa seorang manajer mendukung nilai-nilai yang karyawan melihat sebagai hal yang positif, tetapi juga bahwa manajer bertindak dalam cara yang konsisten dengan nilai-nilai yang dianut.</p> <p>Mayer, <i>et al</i> (1995)</p>	
<p>Keterikatan Karyawan (Y)</p>	<p>Keterlibatan karyawan didefinisikan "sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan" di mana keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi terhadap suatu pekerjaan (Schaufeli dkk. 2002, p.74).</p>	<p>1. Job Engagement (keterikatan kerja). Keterikatan kerja merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption motivasi dan pusat pikiran positif yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption.</p> <p>2. Organization Engagement (keterikatan organisasi). Organizational engagement mencakup kebanggaan atau kegembiraan karyawan menjadi bagian dari suatu organisasi. Organizational engagement mengarah ke keterlibatan terhadap organisasi.</p> <p>Saks M (2006)</p>	<p>Likert</p>

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan yaitu dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2004) skala likert sebagai mengukur sikap, pendapat dan anggapan mengenai fenomena sosial. Fenomena sosial berupa variabel penelitian yang dijadikan sebagai indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun instrument berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut Kusuma dan Devie (2013) untuk jawaban instrument dalam skala likert dapat berupa kata-kata antara lain:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval yang didapatkan adalah sebesar 0,8 maka untuk interval dari kriteria penilaian rata-rata diasumsikan sebagai berikut :

Nilai rata-rata (X)	Penafsiran
$1,00 < x < 1,80$	Sangat Tinggi
$1,80 < x \leq 2,60$	Tinggi
$1,80 < x \leq 2,60$	Sedang
$3,40 < x \leq 4,20$	Rendah
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Rendah

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mendapat, mengolah, serta menginterpretasikan data atau informasi yang diperoleh dari responden dengan menggunakan pola ukur yang sama (Siregar, 2017).

a. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji keabsahan data ialah uji validitas. Validitas yaitu mengukur sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2017). Variabel dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Menentukan r hitung dapat dilihat dari nilai Corrected Item Total. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini

menggunakan rumus dengan teknik korelasi product moment. Uji korelasi product moment dapat dirumuskan sebagai berikut (Siregar 2017), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Skor Pertanyaan

Y = Skor Total

N = Jumlah Responden

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data dikatakan valid
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data dikatakan tidak valid

Jika terdapat data yang tidak valid, maka yang dilakukan yaitu dengan memperbaiki atau menambah pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui pertanyaan yang ada dalam kuesioner dianggap konsisten jika dilakukan berulang kali. Kuesioner dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika kuesioner tersebut stabil dan dapat diandalkan (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien Alpha < 0,60 maka item tersebut tidak reliable. Jika nilai koefisien alpha > 0,60 maka reliable. Rumus cronbach alpha sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variable

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Data dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Apabila data dalam penelitian tidak reliabel, maka melakukan perbaikan ulang seperti menambah memperbaiki pernyataan pada kuesioner.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas data berguna untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot sebaran mengikuti garis lurus diagonal. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (α), maka semua data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal (Utama, 2012). Data yang layak digunakan dalam penelitian merupakan data yang berdistribusi normal. Uji normalitas terhadap sampel menggunakan kolmogrov smirnov test, yaitu dengan menentukan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka dinyatakan memenuhi asumsi normalitas secara simultan. Kriteria pengujian normalitas data yaitu :

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dalam penelitian tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan adanya dugaan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Siregar, 2017).

a. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t sering disebut sebagai uji signifikan individual. Pada uji ini ditunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 2014). Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien variabel aspek Kompensasi (X1) dan Kepercayaan (X2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y). Uji t dihitung dengan rumus

sebagai berikut : $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$

Keterangan :

t = Hasil hitung t

n = Jumlah responden uji coba

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Jika t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3.8.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel *independen* yang jumlahnya lebih dari dua (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah (Suharyadi dan Purwanto, 2011) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan :

Y : nilai prediksi dari Y

a : nilai bilangan konstan

b_1, b_2, \dots, b_k : koefisien variabel bebas

X_1, X_2 : variabel independen

X_1 : kompensasi

X_2 : kepercayaan

Metode regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$KK(Y) = a + b_1(Ko) + b_2(Ke)$$

Keterangan :

KK : Keterikatan Karyawan

b_1, b_2 : Koefisien regresi

a : konstanta

Hasil analisis yang diperoleh harus dilakukan interpretasi (mengartikan), dalam interpretasinya pertama kali yang harus dilihat adalah nilai F-hitung karena F-hitung menunjukkan uji secara simultan (bersama-sama), dalam arti variabel X_1, X_2, \dots, X_n secara bersama-sama mempengaruhi Y.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Kompensasi dan Kepercayaan terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan *E-Commerce* di Bandar Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan *E-Commerce* di kota Bandar Lampung, yang berarti mendukung Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.
2. Terdapat pengaruh Kepercayaan terhadap Keterikatan Karyawan pada Perusahaan *E-Commerce* di Bandar Lampung, yang berarti mendukung Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan saran dan masukan yang berguna dan dapat menjadikan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang serta bagi penelitian selanjutnya.

1. Bagi pemberian kompensasi kepada karyawan, seorang manajemen puncak perlu memperhatikan tunjangan-tunjangan kepada karyawannya, khususnya karyawan perusahaan *e-commerce* sebab bisa dilihat dari tanggapan responden bahwa pemberian tunjangan kepada karyawan mendapat skor terendah sebesar 2.61. Itu menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kepada karyawan merupakan elemen yang penting untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan *e-commerce*.
2. Bagi kepercayaan kepada manajemen puncak dalam penelitian ini mendapat skor terendah pada bagian kekonsistenan seorang manajemen puncak dalam

perusahaan *e-commerce* yaitu pada skor 2.62. Itu menandakan bahwa seorang manajemen puncak diharapkan mampu konsisten dalam setiap hal yang ditugaskan kepada karyawannya sehingga menimbulkan kepercayaan terhadap manajemen puncak sehingga karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya untuk perusahaan *e-commerce*.

3. Bagi komponen keterikatan karyawan yang menjadi salah satu hal yang penting dalam menentukan apakah perusahaan *e-commerce* dapat memberikan sesuatu yang terbaik untuk karyawannya. Namun dalam hal ini, tingkat kesuksesan karyawan harusnya menjadi perhatian bagi manajer untuk dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam perusahaan. Sebab dalam penelitian ini, tingkat kesuksesan seorang karyawan mendapatkan skor yang rendah yaitu 2.69. Hal tersebut harus menjadi perhatian seorang manajer dalam perusahaan *e-commerce* di Bandarlampung di mana supaya para karyawan bisa mengalami suatu keterikatan terhadap perusahaan tersebut, perusahaan perlu juga menjamin tingkat kesuksesan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli. (2018). *Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services*. Business and Entrepreneurial Review Vol.18, No.2, E-ISSN: 2252-4614 Page 177 - 186.
- Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. AGORA Vol. 5, No.1.
- Anggraini, Silvia & Nidya Dudija. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Pada CV. Semar Dan CV. Punakawan Semar Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol.4 No. 3, 2020.
- Anitha J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323.
- Anugerah Iroth, Victor P.K. Lengkong, & Lucky O.H. Dotulong. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.4, Hal. 2098 – 2107.
- Artiningrum, Budi & Aryana Satrya. (2016). Analisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dan Peran Mediasi Organizational Engagement Pada Karyawan Sektor Perbankan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.14 No.3.
- Bastian, Eva *et al.* (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Komitmen Untuk Berubah Pada Karyawan. Vol 6, No 1.
- Carraher M. Shawn. (1991). *A Validity Study of The Pay Satisfaction*

Questionnaire (PSQ). Educational and Psychological Measurement 1991, 51.

Dhian F. Rahma, *et al.* (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manejerial Bisnis* Vol. 2 No. 3 April-Juli 2019.

Diah Indriani Suwondo & Eddy Madiono Sutanto. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *JMK, VOL. 17, NO. 2, , 135–144. ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online.*

Dwi Kurniawati, Irma. (2014). Masa Kerja Dengan *Job engagement* pada Karyawan. ISSN: 2301-8267 Vol. 02, No.02.

Gary, Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan. Jakarta.

Hair, Jr *et al.* (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). United States : Pearson.

Kusuma, Fifi Surya Dewi & Devie. (2013). Analisa Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *BUSINESS ACCOUNTING REVIEW, VOL. 1, NO. 2.*

Lewiuci, Princes Graces & Ronny H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA* Vol. 4, No. 2.

Lienardo, Sylvia & Roy Setiawan. (2017). Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA* Vol. 5, No. 1.

Mayer, Roger C. & James H. Davis. (1999). *The Effect of the Performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasi-Experiment.* *Journal of Applied Psychology* 1999, Vol. 84, No. I, 123-136.

Mayer, Roger C., James H. Davis, and F. David Schoorman. (1995). *An Integrative Model of Organizational Trust*. *Academy of Management Review* Vol. 20, no 3: 709- 34.

Monica Putri, Lisa & Aditya Wardhana. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Desember 2020*.

Munparidi & A. Jalaludin Sayuti. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol.1.

Ni Made Ita Purnami & I Wayan Mudiarta Utama. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631 ISSN : 2302-8912.

Ningsih, Setia. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nova Widyastuti & Edy Rahardja. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). Volume 7, Nomor 1, Halaman 1-11 ISSN (Online) : 2337-3792.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. doi:10.1108/ijlma-10-2016-0085

- Prayoga Setia Darma & Achmad Sani Supriyanto. (2017). *The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. Management and Economics Journal E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402, Volume1, Issue 1.*
- Pribadi Darmawan Insan & Ahyar Yuniawan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). Volume 5 Nomor 1, Halaman 1-13 ISSN (Online): 2337-3792.
- Princes Grace Lewiuci & Ronny H. Mustamu. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. AGORA Vol. 4, No. 2.
- Rahma, Nabila & Unika Prihatsanti. (2017). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. Jurnal Empati, Oktober 2017 Volume 6 (Nomor 4), halaman137-142.
- Saks, M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 7, 2006 pp. 600-619.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.
- Suharyadi dan Purwanto, 2004, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Sylvianasary, Florentyna & Adi Respati. (2014). Perbedaan Kepuasan Gaji Antara Generasi X dan Generasi Y. F. *PSIKOLOGI UI*, 2014.
- Thendi Julia Wamweru & Selina Makokha. (2018). *Relationship Between Total Reward Management Systems And Employee Engagement: A Case Study*

Of Bamburi Cement Limited, Kenya. Journal of Human Resource and Leadership ISSN 2519-9099 (online) Vol.3, Issue 2, No.3, pp 29 - 51.

Vanhala, Mika. (2019). *Trust as an organizational knowledge sharing enabler – validation of the impersonal trust scale.* VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems Vol. 50 No. 2, 2020 pp. 349-368.

Vilantika, Silvina Levy (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang). Undergraduate Thesis, Universitas Stikubank.

Yulianti, Praptini. (2016). Procedural Justice, Organizational Trust, Organizational Identification Dan Pengaruhnya Pada Employee Engagement. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 3