

ABSTRAK
PENGARUH *NON FINANCIAL REWARD* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI MODERASI OLEH *LEADERSHIP SUPPORT* DI PT AGRO MUKO AIR BIKUK

Amanda Oktaviani¹
Meilaty Finthariasari²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Nonfinancial Reward terhadap *Employee Engagement*, pengaruh *Leadership Support* terhadap *Employee Engagement*, serta peran *Leadership Support* dalam memoderasi pengaruh Nonfinancial Reward terhadap *Employee Engagement*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan teknik regresi serta uji moderasi untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nonfinancial Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai beta sebesar 0,448 dan p-value < 0,001. *Leadership Support* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai beta sebesar 0,304 dan p-value < 0,001. Namun, *Leadership Support* tidak mampu memoderasi pengaruh Nonfinancial Reward terhadap *Employee Engagement*, yang ditunjukkan oleh nilai beta sebesar 0,031 dan p-value sebesar 0,305 (> 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa penghargaan nonfinansial dan dukungan kepemimpinan secara langsung mampu meningkatkan keterikatan karyawan, tetapi dukungan kepemimpinan tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara penghargaan nonfinansial dan *Employee Engagement*.

Kata Kunci: *Nonfinancial Reward, Leadership Support, Employee Engagement*,

ABSTRACT

"The Effect of Non-Financial Rewards on Employee Engagement Moderated by Leadership Support at PT Agro Muko Air Bikuk"

Amanda Oktaviani¹

Meilaty Finthariasari²

This study aims to analyze the effect of Nonfinancial Reward on *Employee Engagement*, the effect of *Leadership Support* on *Employee Engagement*, and the moderating role of *Leadership Support* in the relationship between Nonfinancial Reward and *Employee Engagement*. The study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using regression and moderation analysis techniques to examine the relationships among the research variables.

The results indicate that Nonfinancial Reward has a positive and significant effect on *Employee Engagement*, with a beta coefficient of 0.448 and a p-value of less than 0.001. *Leadership Support* also has a positive and significant effect on *Employee Engagement*, with a beta coefficient of 0.304 and a p-value of less than 0.001. However, *Leadership Support* was not found to moderate the effect of Nonfinancial Reward on *Employee Engagement*, as indicated by a beta coefficient of 0.031 and a p-value of 0.305 (> 0.05). These findings suggest that nonfinancial rewards and *Leadership Support* directly enhance *Employee Engagement*, but *Leadership Support* does not strengthen or weaken the relationship between nonfinancial rewards and *Employee Engagement*.

Keywords: *Nonfinancial Reward, Leadership Support, Employee Engagement*,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas layanan serta kinerja sumber daya manusia agar mampu bertahan dan berkembang. Sebagai organisasi yang berorientasi pada layanan maupun kinerja, keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada peran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, *Employee Engagement* menjadi faktor strategis yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, loyalitas karyawan, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Employee Engagement menggambarkan keterlibatan penuh karyawan secara kognitif, emosional, maupun fisik dalam pekerjaan. (Schaufeli, 2011), engagement ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption yang memotivasi karyawan memberikan kontribusi optimal. (Kahn, 1990) juga menegaskan bahwa engagement muncul ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Hal ini menekankan pentingnya upaya organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan.

Salah satu strategi penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan adalah melalui pemberian *Non Financial Reward*. Penghargaan non finansial meliputi apresiasi, kesempatan pengembangan diri, fleksibilitas kerja, dan hubungan kerja yang baik. (Armstrong, 2014) menyatakan bahwa *Non Financial Reward* memberikan dampak jangka panjang karena menyentuh aspek psikologis

karyawan. Reward non finansial mampu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, yang pada akhirnya mendorong motivasi intrinsik.

Konsep *Non Financial Reward* juga sejalan dengan *Two-Factor Theory* dari (Herzberg, 1968), yang menekankan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor motivator tersebut merupakan bagian dari penghargaan non finansial yang mampu meningkatkan dedikasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Non Financial Reward* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. (Puspita1 et al., 2018) menemukan bahwa apresiasi dan pengembangan karier meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam organisasi. (Lestari, 2023) melaporkan bahwa penghargaan non finansial dapat meningkatkan dedikasi pegawai sektor perbankan. (Lestari, 2023) juga menyatakan bahwa *Non Financial Reward* memberikan pengaruh signifikan terhadap antusiasme dan komitmen karyawan.

Efektivitas *Non Financial Reward* tidak terlepas dari peran *Leadership Support*. Pemimpin yang suportif mampu memastikan penghargaan diterima karyawan sebagai bentuk perhatian dan pengakuan. (Yukl, 2012) menjelaskan bahwa dukungan pemimpin seperti bimbingan, apresiasi, dan kejelasan arahan berdampak langsung terhadap motivasi karyawan. (Breevaart, 2014) menambahkan bahwa kepemimpinan suportif memperkuat hubungan antara reward yang diberikan organisasi dengan respon positif karyawan.

Penelitian lain juga menunjukkan peran moderasi *Leadership Support* dalam memperkuat pengaruh penghargaan terhadap engagement. Membuktikan bahwa dukungan atasan memperkuat hubungan antara reward dan engagement. (Novianto, 2023) menegaskan bahwa pemimpin yang memberikan perhatian emosional dan pengakuan mampu meningkatkan efektivitas strategi reward dalam menciptakan keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Fokus pada *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk menjadi penting karena keterikatan karyawan merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, serta keberlanjutan organisasi. *Employee Engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh sistem penghargaan, tetapi juga oleh kualitas hubungan antara karyawan dan pimpinan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan tiga pegawai di PT Agro Muko Air Bikuk, ditemukan bahwa penerapan *Non Financial Reward* telah dilakukan, namun belum memberikan dampak yang konsisten terhadap keterikatan karyawan. Pegawai pertama menyatakan bahwa apresiasi verbal dari atasan mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa dihargai. Pegawai kedua mengungkapkan bahwa kesempatan pelatihan dan kejelasan *career path* mendorong mereka untuk lebih terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaan. Namun, pegawai ketiga menyampaikan bahwa kurangnya konsistensi dukungan pimpinan menyebabkan motivasi dan keterlibatan kerja menjadi fluktuatif, meskipun penghargaan telah diberikan.

Temuan tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pemberian *Non Financial Reward* dengan peran kepemimpinan yang belum optimal. Dalam

konteks *Employee Engagement* , penghargaan saja tidak cukup untuk membangun keterikatan yang kuat. Karyawan juga membutuhkan kehadiran pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta pengakuan secara berkelanjutan. Ketika dukungan pimpinan tidak dirasakan secara merata, maka upaya peningkatan keterlibatan karyawan menjadi kurang efektif.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif, yaitu dengan mengintegrasikan pemberian *Non Financial Reward* dan penguatan peran kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi *Employee Engagement* , serta merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan keterikatan karyawan secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk meneliti secara lebih mendalam bagaimana pengaruh *Non Financial Reward* terhadap *Employee Engagement*, serta sejauh mana *Leadership Support* mampu memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini relevan dilakukan Di PT Agro Muko Air Bikuk mengingat kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui penguatan motivasi intrinsik dan dukungan kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti mengambil judul “Pengaruh *Non Financial Reward* Terhadap *Employee Engagement* Di Moderasi Oleh *Leadership Support* Di PT Agro Muko Air Bikuk ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. *Non Financial Reward* yang diberikan kepada karyawan Di PT Agro Muko Air Bikuk belum sepenuhnya mampu meningkatkan keterlibatan kerja (*Employee Engagement*), terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa kurang diapresiasi dan kurang mendapatkan peluang pengembangan diri.
2. *Leadership Support* di lingkungan kerja belum berjalan secara konsisten, di mana sebagian karyawan merasa dukungan atasan, seperti bimbingan, apresiasi verbal, dan arahan pekerjaan, masih berfluktuasi sehingga dapat melemahkan dampak positif *Non Financial Reward* .
3. Tingkat *Employee Engagement* antar karyawan menunjukkan variasi yang cukup signifikan, sehingga perlu dianalisis apakah *Non Financial Reward* memiliki pengaruh langsung terhadap engagement dan apakah *Leadership Support* mampu memperkuat hubungan tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari penelitian, maka penulis Membatasi Masalah Dalam Penelitian Ini. Permasalahan Yang Dibahas Hanya Mengenai Pengaruh *Non Financial Reward* Terhadap *Employee Engagement* Di Moderasi Oleh *Leadership Support* Di PT Agro Muko Air Bikuk”, serta Responden dalam penelitian ini adalah Konsumen yang berkunjung langsung ke Lokasi.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Non Financial Reward* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk?
2. Apakah *Leadership Support* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk?
3. Apakah *Leadership Support* mampu memoderasi pengaruh *Non Financial Reward* terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Non Financial Reward* terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Leadership Support* terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk.
3. Untuk menganalisis peran *Leadership Support* dalam memoderasi pengaruh *Non Financial Reward* terhadap *Employee Engagement* di PT Agro Muko Air Bikuk.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Agro Muko Air Bikuk

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pemberian *Non Financial Reward* yang lebih efektif dalam meningkatkan *Employee Engagement* . Temuan penelitian juga dapat membantu bank memahami sejauh mana dukungan pimpinan (*Leadership Support*) memperkuat dampak reward non finansial terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendukung peningkatan kualitas layanan, loyalitas karyawan, serta kinerja operasional perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan empiris mengenai peran *Non Financial Reward* dan *Leadership Support* dalam membentuk *Employee Engagement* . Peneliti dapat memperdalam pengetahuan tentang dinamika organisasi di dunia kerja dan mengembangkan kemampuan analitis maupun metodologis. Temuan penelitian juga menjadi dasar bagi peneliti untuk mengembangkan riset berikutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang membahas variabel *Non Financial Reward* , *Leadership Support* , dan *Employee Engagement* . Temuan penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan

untuk mengembangkan teori, model moderasi, maupun pengujian variabel lain yang relevan sehingga memperkaya literature dalam kajian manajemen SDM.

