

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA TENAGA KERJA SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR DI DKI JAKARTA

Oleh

APRILLIA DWI PUTRI HASTONO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta. Fenomena rendahnya keterlibatan karyawan dalam industri manufaktur menjadi latar belakang utama penelitian ini, di mana faktor kompensasi yang tidak memadai dan budaya organisasi yang belum optimal menjadi penyebab dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 150 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal dua tahun di sektor industri manufaktur di DKI Jakarta. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, serta analisis regresi linier sederhana dan uji-t. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, demikian pula budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Temuan ini menyarankan agar perbaikan sistem kompensasi dan penguatan budaya organisasi dapat berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, dan *Employee Engagement*

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT IN THE MANUFACTURING SECTOR WORKFORCE IN DKI JAKARTA

By

APRILLIA DWI PUTRI HASTONO

This study aims to determine the effect of compensation and organizational culture on employee engagement among workers in the manufacturing sector in DKI Jakarta. The background of this research lies in the observed low levels of employee engagement in manufacturing industries, primarily driven by inadequate compensation and suboptimal organizational culture. A quantitative approach was employed using a survey method, and data were collected through questionnaires distributed to 150 respondents selected using purposive sampling, with the criteria being permanent employees with a minimum of two years of work experience in the manufacturing sector in DKI Jakarta. Data analysis was performed using SPSS version 25, including validity testing, reliability testing, normality testing, simple linear regression analysis, and t-tests. The research findings support the hypotheses that compensation has a positive and significant effect on employee engagement, and likewise, organizational culture also has a positive and significant effect on employee engagement. These findings suggest that improving the compensation system and strengthening organizational culture can play an important role in enhancing employee engagement. The implications of this study can serve as a reference for companies in developing effective and sustainable human resource management strategies.

Keywords: Compensation, Organizational Culture, and Employee Engagement