

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

Skripsi

Oleh

APRILLIA DWI PUTRI HASTONO

1811011065



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

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

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

Oleh

APRILLIA DWI PUTRI HASTONO

1811011065

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi

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

Nama Mahasiswa

: **APRILLIA DWI PUTRI HASTONO**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1811011065

Program Studi

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.

NIP. 19851017 200812 2 006

MENGETAHUI

Ketua Jurusan Manajemen

A large, stylized signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke and a loop at the end.

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

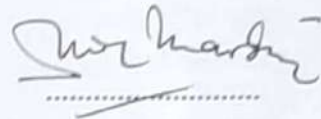
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**



Penguji Utama : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Sekretaris Penguji : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 Juni 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprillia Dwi Putri Hastono

NPM : 1811011065

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagaement* pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta” adalah hasil karya saya sendiri, bukan merupakan plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan kaidah akademik.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya tulis ini mengandung unsur plagiarisme, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Universitas Lampung serta bersedia skripsi ini dibatalkan keabsahannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh tanggung jawab.

Bandar Lampung, 20 Juni 2025

Yang Menyatakan



Aprillia Dwi Putri Hastono

NPM. 1811011065

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Aprillia Dwi Putri Hastono, lahir di Malang pada tanggal 7 April 2000. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Senendro Hastono dan Ibu Lilik Poerwati.

Pendidikan formal penulis dimulai dari TK YWKA Malang pada tahun 2005 hingga 2006, kemudian melanjutkan ke jenjang sekolah dasar di SDN 2 Harapan Jaya pada tahun 2006 hingga 2012. Setelah itu, penulis menempuh pendidikan menengah pertama di MTs Negeri 2 Bandar Lampung pada tahun 2012 hingga 2015, dan melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas di SMA Negeri 5 Bandar Lampung dari tahun 2015 hingga 2018.

Pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, di antaranya sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen dan *Economics English Club* (EEC) Universitas Lampung.

Pada Februari 2021, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan di Desa Wayhuwi, Kabupaten Lampung Selatan. Kegiatan ini memberikan pengalaman sosial dan pengabdian masyarakat yang memperkaya perspektif penulis terhadap dinamika Pembangunan di tingkat desa.

Selanjutnya di tahun yang sama, penulis memulai karier profesional melalui program Magang Kampus Merdeka sebagai *Human Capital Intern* di Bank Syariah Indonesia (BSI). Pengalaman tersebut menjadi awal perjalanan karier di bidang sumber daya manusia, yang hingga saat ini terus berkembang. Saat ini, penulis aktif bekerja sebagai *Human Resources* (HR) di salah satu perusahaan terbuka (Tbk).

Meskipun harus membagi waktu antara pekerjaan dan studi, penulis tetap berkomitmen untuk menyelesaikan pendidikan tinggi secara tuntas sebagai bentuk tanggung jawab akademik dan pengembangan diri.

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan, ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah : 5)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Qs. Ar-Ruum : 60)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

“Tidak masalah seberapa lambat kamu berjalan, selama kamu tidak berhenti”

(Confucius)

“It always seems impossible until it's done”

(Nelson Mandela)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil ‘alamin,
Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT
atas segala limpahan rahmat, nikmat, dan kekuatan
yang mengiringi setiap langkah dalam proses panjang penyusunan skripsi ini.

Dengan penuh cinta dan ketulusan hati,
karya sederhana ini aku persembahkan untuk:

Ayah dan Ibu Tercinta

Bapak Senendro Hastono dan Ibu Lilik Poerwati

yang tanpa lelah mendoakan dan meyakinkan bahwa aku mampu menuntaskan ini,
bahkan ketika aku sendiri mulai meragukannya.
Segala pengorbanan, kesabaran, dan kasih tulus kalian adalah alasan aku terus
melangkah.

Kakakku dan Adikku Tersayang

Dea Arista Eka Putri Hastono

Kinasih Triambawani Putri Hastono

yang diam-diam menyimpan harapan besar agar aku tidak berhenti di tengah jalan.
Terima kasih karena selalu percaya, bahkan saat aku tertinggal jauh.
Perhatian kecil kalian adalah semangat besar bagiku.
Perjalanan ini memang tidak mudah, tapi aku sampai juga.
Dan kalian adalah alasan mengapa aku tidak menyerah.

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil'alamin,

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, serta kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul:

"Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta"

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi besar dalam prosesnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM., ASEAN Eng., selaku Rektor Universitas Lampung beserta seluruh staf dan jajarannya atas fasilitas dan dukungan selama masa studi di Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung beserta seluruh staf dan jajarannya yang telah memberikan pelayanan serta arahan selama proses perkuliahan.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang juga berperan sebagai dosen pembahas dalam seminar proposal dan sekretaris penguji pada sidang ujian komprehensif. Terima kasih atas ilmu dan arahnya yang sangat berarti.
4. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan sabar, memberikan masukan yang membangun, serta selalu mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas dedikasi, perhatian, dan semangat yang tak henti-hentinya diberikan.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku dosen pembahas satu sekaligus dosen penguji utama yang telah memberikan ilmu, kritik, dan saran yang sangat bermanfaat bagi penyempurnaan skripsi ini.

6. Ibu Dina Safitri, S.E., MIB., selaku dosen pembahas dua dalam seminar proposal yang telah memberikan kritik, saran, dan arahan yang konstruktif.
7. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M., selaku dosen pembahas empat dalam seminar proposal, yang telah memberikan banyak masukan dan ilmu yang sangat berguna.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas ilmu, pembelajaran, dan pengalaman luar biasa yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang telah membantu kelancaran proses administrasi dan akademik selama masa studi.
10. Mba Nurza, selaku admin Jurusan Manajemen, yang dengan sabar dan telaten membantu proses administrasi akademik penulis. Terima kasih atas bimbingan dan respon yang selalu hangat.
11. Ayah dan Ibuku tercinta, Bapak Senendro Hastono dan Ibu Lilik Poerwati, atas doa, semangat, dan kasih sayang yang tiada henti sejak awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Tanpa doa dan keyakinan kalian, penulis tidak akan mampu sampai di titik ini.
12. Kakak dan adik tersayang, Dea Arista Eka Putri Hastono dan Kinasih Triambawani Putri Hastono, yang selalu menjadi sumber semangat, memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung agar penulis tidak menyerah dan terus melangkah hingga akhir.
13. Teman-temanku terkasih selama perkuliahan, Wiwit dan Winarsih, terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Kalian bukan hanya teman satu angkatan, tapi juga menjadi tempat bercerita, berbagi lelah, dan tertawa lepas di tengah tekanan perkuliahan.
14. Ibu Sofia, sebagai Manager terbaik di kantor pertamaku, terima kasih telah menjadi sosok pemimpin yang tidak hanya profesional, tetapi juga penuh kasih, sabar, dan tulus dalam mendampingi masa awal karierku dan selalu memberikan dukungan agar penulis tetap melanjutkan studi.
15. Bapak Deby dan Ibu Heny, selaku Manager dan BOD di tempat kerjaku saat ini, terima kasih atas izin dan kebijakan yang diberikan, sehingga penulis bisa menyelesaikan proses pemberkasan dan sidang ujian komprehensif.
16. Teman-teman kerja terkasih, Desi, Risma, dan Adis, terima kasih telah menjadi teman seperjuangan di dunia kerja sekaligus penyemangat. Terutama untuk Desi, terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, tempat bertanya dan menenangkan diri,

selalu memberikan nasihat, dorongan, dan kepercayaannya hingga penulis berhasil membuktikan bahwa semua proses ini tidak sia-sia.

17. Partner terkasihku, Edi Rahman. Terima kasih selalu sabar, tulus, dan konsisten memberikan perhatian dan mendampingi proses yang panjang dan tidak mudah ini, tanpa pernah menuntut, tanpa pernah memaksa, hanya terus percaya bahwa aku bisa.
18. Teman-teman Manajemen angkatan 2018, terutama keluarga kecil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Terima kasih atas momen-momen belajar, diskusi, dan kerja sama yang telah diberikan, dan perjuangan yang kita lewati akan selalu menjadi bagian dari kenangan manis masa kuliah.
19. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung
20. Dan untuk diriku sendiri, terima kasih karena tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dalam penyampaian isi maupun teknik penulisan. Namun demikian, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi referensi yang berguna di bidang keilmuan terkait.

Akhir kata, penulis menghaturkan doa dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan dibalas dengan kebahagiaan, kesehatan, dan keberkahan yang berlipat ganda.

Bandar Lampung, 20 Juni 2025
Penulis

Aprillia Dwi Putri Hastono

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kompensasi	10
2.1.2. Budaya Organisasi.....	13
2.1.3. <i>Employee Engagement</i>	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Model Penelitian	27
2.4 Pengembangan Hipotesis	28
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i>	28
2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i>	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Sumber Data Penelitian.....	30
3.2.1 Data Primer.....	30
3.2.2 Data Sekunder	30

3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi Penelitian	31
3.3.2 Sampel Penelitian	31
3.3.3 Metode Pengambilan Sampel	31
3.4 Variabel Penelitian	32
3.4.1 Variabel Bebas (Independent Variable)	32
3.4.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1 Kuesioner	32
3.5.2 Studi Kepustakaan	33
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.7 Uji Instrumen Penelitian	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.7.3 Uji Normalitas	36
3.8 Analisis Data	36
3.8.1 Analisis Deskriptif	36
3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	36
3.9 Uji Hipotesis	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 38

4.1 Karakteristik Responden	38
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja	39
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	40
4.2.1 Uji Validitas	40
4.2.2 Uji Reliabilitas	42
4.2.3 Uji Normalitas	43
4.3 Hasil Analisis Data	44
4.3.1 Analisis Deskriptif	44
4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	48
4.4 Hasil Uji Hipotesis	49
4.5 Pembahasan	50

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta.....	51
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Distribusi Industri Manufaktur di DKI Jakarta, 2023	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Skala Likert	33
Tabel 3.2 Rentang Skala Pengukuran Rata-Rata Hasil Skor Pernyataan	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Kerja.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Respondeng Tentang Kompensasi	45
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Respondeng Tentang Budaya Organisasi	46
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Respondeng Tentang <i>Employee Engagement</i>	47
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	27
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data.....	65
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined. 81
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	85
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas.....	89
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Deskriptif	91
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh infrastruktur dan teknologi, tetapi juga oleh faktor sumber daya manusia (SDM). Pada konteks bisnis dan organisasi, SDM merujuk pada aspek-aspek terkait manusia dalam suatu perusahaan atau entitas, termasuk karyawan, kebijakan manajemen sumber daya manusia, pengembangan karyawan, dan strategi pengelolaan tenaga kerja. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti kebijakan karyawan, kompensasi, manajemen kinerja, dan budaya organisasi. Menurut HR *et al* (2022) keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh dua faktor, yaitu sumber daya manusia, pegawai atau tenaga kerja dan sarana dan prasarana atau pekerjaan pendukung fasilitas.

Tenaga kerja atau karyawan atau pegawai merupakan *human capital* yang tampil sebagai unsur potensial dan utama dalam proses penciptaan output tersebut (Chaerudin *et al*, 2020). Dalam konteks ini, SDM tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai elemen yang membawa nilai tambah melalui pengetahuan, keterampilan, dan dedikasi mereka. Ardiansyah & Budiono (2022) menekankan bahwa manusia merupakan salah satu penyebab yang tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh pesaing, dan menjadi aset sumber daya berharga bagi perusahaan jika dikelola dengan baik. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman dan memiliki kesinambungan dengan pekerjaan serta perusahaan tempat mereka bekerja.

Strategi pengelolaan SDM merupakan kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam sektor industri manufaktur, di tengah dinamika industri modern. Industri manufaktur adalah kegiatan ekonomi yang melibatkan transformasi barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan menjadi produk jadi

menggunakan mesin, tenaga kerja, dan proses produksi yang terstruktur. Kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia sangat

signifikan, terutama dengan sektor manufaktur menjadi yang paling dominan dalam peningkatan nilai tambah pada tahun 2023. Menurut informasi yang disajikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip oleh Yolandha & Subekti (2023) pada laman Republika, tercatat pertumbuhan ekonomi sebesar 5,17 persen pada kuartal II 2023. Sektor industri pengolahan atau manufaktur memainkan peran signifikan sebagai penyumbang terbesar dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia pada periode tersebut, dengan kontribusi sekitar 0,98 persen.

Angka tersebut di atas menunjukkan bahwa industri manufaktur memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia dan memberikan kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja. Meskipun industri manufaktur memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, perlu dicatat bahwa upah buruh di sektor ini cenderung rendah dan berada di bawah rata-rata nasional. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirujuk oleh Pahlevi (2022) melalui laman databoks, terdapat pencatatan mengenai rata-rata upah buruh nasional pada bulan Februari 2022, yang mencapai sekitar Rp2,89 juta. Penting untuk mengaitkan tingkat upah yang rendah ini dengan peran pentingnya *employee engagement* dalam industri manufaktur.

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merupakan hubungan yang tercipta antara organisasi dengan sumber daya manusia dalam organisasi (Lambongadil & Djamil, 2023). Sedangkan menurut Turner (2020) dalam Pamara & Bayudhirgantara (2021) *employee engagement* merupakan perasaan puas, antusias, semangat, dan berperilaku positif terkait dengan suatu pekerjaan, menjadi faktor kunci dalam memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja di tengah kondisi upah yang mungkin tidak mencukupi. Secara singkat, *employee engagement* adalah hubungan positif antara organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya, yang mencakup perasaan puas, antusias, semangat, dan perilaku positif terkait dengan pekerjaan (Pamara & Bayudhirgantara, 2021)

Employee engagement yang kuat dalam industri manufaktur bukan hanya tentang menciptakan kondisi kerja yang nyaman tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang memberdayakan, memberi nilai pada kontribusi karyawan, dan merangsang rasa kepemilikan terhadap tujuan perusahaan. Menurut laman Shift Indonesia (2015), sebuah penelitian di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa rendahnya tingkat

employee engagement di sana dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan sebanyak 450 hingga 550 juta dolar AS. Faktor utama yang menyebabkan rendahnya *employee engagement* tersebut yaitu budaya organisasi yang tidak mendukung kreativitas, inovasi, dan *ownership* karyawan. Selain itu, upah pekerja di beberapa sektor industri di Amerika Serikat yang mengalami penurunan atau stagnasi menyoroti ketidaksetaraan manfaat antara perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, pentingnya kompensasi yang adil dan budaya organisasi yang mendukung menjadi sangat nyata dalam mencapai tingkat *employee engagement* yang optimal.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi (HR *et al*, 2022). Menurut Patnaik (2012) dalam Maisoni *et al* (2019) kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan karena kontribusinya terhadap perusahaan dan juga dapat memotivasi karyawan serta membantu meningkatkan efektivitas perusahaan. Dengan demikian, kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan upaya yang mereka berikan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi memiliki signifikansi bagi setiap karyawan secara pribadi, karena besarnya kompensasi mencerminkan sejauh mana nilai kontribusi mereka dibandingkan dengan rekan-rekan sesama dalam organisasi (Susanti & Rizal, 2022).

Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sepadan dengan kontribusinya cenderung lebih terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi dan usaha mereka dihargai melalui sistem kompensasi yang transparan dan adil, mereka lebih mungkin untuk merasa terikat dengan tujuan organisasi. Dengan memilih kompensasi yang sesuai, perusahaan tidak hanya memberikan dorongan materi, tetapi juga menciptakan pemicu untuk membentuk keterikatan emosional dan meningkatkan *employee engagement*. Hal ini pada akhirnya berperan sebagai faktor pendorong utama dalam mencapai tingkat *employee engagement* yang optimal. Artinya bahwa kompensasi adalah eksternal motivator yang diberikan kepada karyawan. Bila perusahaan tidak memberikan kompensasi karyawan yang kompetitif atau tidak menghargai kinerja karyawan dengan kompensasi yang lebih baik, maka karyawan akan mengalami *disengaged* (Syabrina & Maivalinda, 2024).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda. Budaya organisasi bukan hanya mencerminkan perilaku, tetapi juga merupakan karakter dari organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang baik memiliki efek positif pada kontribusi pekerja, karena semakin kuat budaya organisasi tertanam di antara pegawai, tingkat keterikatan pegawai juga ikut semakin tinggi (Syabrina & Maivalinda, 2024). Budaya organisasi sangat penting dalam *employee engagement* karena berfungsi sebagai landasan nilai, norma, dan perilaku yang membimbing interaksi dan hubungan di lingkungan kerja. Pamara & Bayudhigantara (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah simbol dan seperangkat nilai yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat memberikan pengaruh besar terhadap tingkat keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi yang mendukung *employee engagement* menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai, memiliki ruang untuk berkontribusi, dan terhubung dengan misi serta nilai perusahaan.

Upaya mencapai keunggulan kompetitif di pasar global saat ini membuat organisasi perlu fokus pada strategi menarik, melibatkan, mengembangkan, dan membangun loyalitas di antara karyawan dan harus didasarkan pada budaya organisasi perusahaan sebagai panduan untuk membentuk hubungan yang positif dan berkelanjutan dengan para karyawan (Abduraimi *et al*, 2023). Robbins dan Judge (2012:256) dalam (Mase & Widigdo, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Lebih lanjut Kreitner dan Kinicki (2014:62) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Adanya budaya organisasi perusahaan yang baik lebih dapat mengendalikan dan mengarahkan perilaku dan sikap karyawan yang terlibat dalam perusahaan (Soeharso & Nurika, 2020).

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Penerapan budaya organisasi dapat menjadi pemicu kualitas kinerja pada pegawai dan juga tergantung bagaimana pegawai menerapkannya. Perilaku baik atau buruknya pegawai untuk berbudaya organisasi juga dapat berpengaruh terhadap keterikatannya dalam organisasi dan bisa meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Prahara dan Hidayat (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan work engagement karyawan. Akan tetapi berbeda dengan Maisoni *et al*. (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational culture has no significant effect on employee engagement* (Paino *et al.*, 2023).

DKI Jakarta, sebagai pusat bisnis dan ekonomi terbesar di Indonesia, memegang peranan sentral dalam pertumbuhan dan perkembangan industri manufaktur. Dalam industri manufaktur di DKI Jakarta, ketiga elemen kunci—kompensasi, budaya organisasi, dan *employee engagement*—merupakan fondasi yang saling terkait untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, jumlah industri manufaktur skala besar dan sedang di Provinsi DKI Jakarta mencapai 1.628 perusahaan atau usaha yang tersebar di lima wilayah kota.

Tabel 1.1
Distribusi Industri Manufaktur di DKI Jakarta, 2023

No	Wilayah Kota	Jumlah Perusahaan
1	Jakarta Barat	597
2	Jakarta Utara	439
3	Jakarta Timur	372
4	Jakarta Selatan	113
5	Jakarta Pusat	107
Total		1.628

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi DKI Jakarta 2023

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 jumlah industri manufaktur skala besar dan sedang di Provinsi DKI Jakarta sebanyak 1.680 unit usaha/perusahaan yang tersebar di lima wilayah kota dan satu wilayah kabupaten. Sektor industri manufaktur di DKI Jakarta mengalami pertumbuhan pesat, namun tidak dapat dielakkan tetap ada tantangan dalam meningkatkan *employee engagement*, terutama pada aspek kompensasi dan budaya organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada tenaga kerja akan memberikan *employee engagement* yang tinggi dimana hal tersebut menguntungkan bagi sebuah organisasi, karena akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, keuntungan, pencapaian target organisasi (Soeharso & Nurika, 2020).

Sementara itu, dalam konteks budaya organisasi, sebagian perusahaan mungkin masih menghadapi kendala dalam menciptakan lingkungan yang mendukung *employee engagement*. Faktor-faktor seperti kurangnya transparansi, kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, atau bahkan ketidakcocokan antara nilai-nilai perusahaan dan nilai-nilai karyawan dapat menjadi hambatan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Untuk dapat meningkatkan *employee engagement* perlu adanya budaya organisasi yang baik yang dapat di terima oleh seluruh karyawan pada

perusahaan. Anggraini, Astuti, dan Prasetya (2016) menemukan bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan tingkat *employee engagement*. Selanjutnya hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan yang menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *employee engagement* (Soeharso & Nurika, 2020).

Pendalaman terhadap kondisi aktual yang terjadi di lapangan dilakukan peneliti melalui observasi awal berupa wawancara kepada beberapa tenaga kerja di sektor industri manufaktur wilayah DKI Jakarta. Hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan yang relevan dengan isu *employee engagement*, khususnya terkait aspek kompensasi dan budaya organisasi. Seorang operator produksi mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang dijalani, serta kurang adanya transparansi dalam sistem penggajian. Selain itu, admin gudang menyampaikan bahwa masih terdapat hambatan dalam menyampaikan aspirasi dan keluhan kepada atasan, karena kurangnya komunikasi dua arah yang efektif antara manajemen dan karyawan. Hal ini menunjukkan lemahnya budaya organisasi dalam membangun keterbukaan dan kepercayaan. Sementara itu, Staf HRD menyampaikan bahwa budaya kerja masih belum berkembang optimal karena minimnya kegiatan yang membangun relasi antarkaryawan. Temuan-temuan tersebut memperkuat urgensi perlunya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*, khususnya pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta.

Employee engagement tidak hanya bergantung pada aspek finansial semata, tetapi juga pada sejauh mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan terlibat dalam keputusan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan di sektor industri manufaktur perlu melakukan evaluasi menyeluruh terkait sistem kompensasi, dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung keterlibatan karyawan. Hal tersebut tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan pertumbuhan sektor industri manufaktur di DKI Jakarta. Karyawan yang *engage* di tempat kerja bersikap positif, tertarik, dan bahkan bersemangat tentang pekerjaan mereka dan siap bekerja lebih keras untuk menyelesaikannya dengan kemampuan terbaik mereka

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2023) menyebutkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi tersebut

merupakan organisasi nirlaba, namun pegawai tetap menginginkan kompensasi yang sesuai. Selain itu, hasil penelitian ini juga menyoroti bahwa semakin baik budaya organisasi pada perusahaan maka tingkat *employee engagement* cenderung meningkat. Ardiansyah & Budiono (2022) menegaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dengan menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* di perusahaan tersebut. Selain itu, hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Lombongadil & Djamil (2023) turut memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *employee engagement*. Implikasinya, budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat memberikan landasan yang kuat bagi karyawan untuk merasa terlibat, terinspirasi, dan memiliki identifikasi yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ooi et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi karyawan tidak memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *employee engagement*, yang bertentangan dengan temuan-temuan dalam penelitian sebelumnya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi mungkin bukan menjadi faktor utama bagi akademisi universitas swasta di Malaysia untuk menentukan tingkat *employee engagement* dari universitas masing-masing. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hendriks et al (2022) juga menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada CEO perusahaan publik memiliki pengaruh negatif terhadap *employee engagement*. Hasil studi tersebut memberikan pandangan yang lebih luas terkait dampak kompensasi pada iklim kerja, dan menunjukkan bahwa ketidaksetaraan dalam kompensasi, terutama pada tingkat kepemimpinan tertinggi, dapat merugikan tingkat *employee engagement* secara keseluruhan.

Penelitian ini disusun dengan mempertimbangkan konteks fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta.

Secara teori, karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sepadan dengan kontribusinya cenderung lebih terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu dengan memilih kompensasi yang sesuai, perusahaan tidak hanya memberikan dorongan materi, tetapi juga menciptakan pemicu untuk membentuk keterikatan emosional dan meningkatkan *employee engagement*. Namun tidak semua perusahaan melakukan hal demikian karena setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda, budaya organisasi bukan hanya perilaku, tapi juga merupakan karakter organisasi. Budaya organisasi yang baik memiliki efek positif pada kontribusi pekerja, karena semakin kuat budaya organisasi tertanam di antara pegawai, tingkat keterikatan pegawai juga ikut semakin tinggi. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini dilakukan adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur akademis tentang manajemen sumber daya manusia dan *employee engagement*, memperkaya pemahaman tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi dalam konteks sektor industri manufaktur di DKI Jakarta.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan panduan untuk perbaikan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, membantu perusahaan mengoptimalkan strategi kompensasi dan memperkuat budaya organisasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan eksternal tentang praktik manajemen sumber daya manusia dan kondisi kerja di sektor industri manufaktur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori atau dasar teori adalah kerangka konseptual atau konsep-konsep dasar yang menjadi dasar bagi suatu penelitian atau pemahaman suatu topik.

2.1.1. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan baik finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa terhadap hasil kerja karyawan (Kartika *et al*, 2016:2). Riniwati (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai proses suatu sistem manajemen pembayaran, seperti upah atau gaji, yang umumnya ditentukan dengan mempertimbangkan berbagai masukan, sehingga sejalan dengan perhitungan yang telah dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai keseimbangan. Kompensasi menurut Caruth & Handlogten (2001) diartikan sebagai keseluruhan paket imbalan yang disediakan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Irmayani, 2021:70). Hal tersebut sejalan dengan penjelasan oleh Tjong (2023) kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk penggantian yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Pada intinya, kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap hasil kerja mereka. Selain itu, konsep kompensasi juga mencakup pertimbangan manajemen untuk mencapai keseimbangan yang sesuai antara imbalan yang diberikan kepada karyawan dan kontribusi yang mereka berikan. Dengan memahami konsep kompensasi dalam kerangka ini, perusahaan dapat merancang sistem kompensasi yang tidak hanya

memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan mendukung pertumbuhan bersama.

Jenis-jenis kompensasi menurut Irmayani (2021) adalah sebagai berikut:

1. *Direct compensation* diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan bisa berupa:
 - a. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
 - b. Gaji, adalah balas jasa yang diberikan secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.
 - c. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.
2. *Indirect compensation* diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan bisa berupa:
 - a. *Benefit*, meliputi program-program perusahaan seperti jaminan hari tua, waktu lembur, tabungan dan lain-lain.
 - b. *Service*, kesejahteraan berupa fisik/barang seperti mobil perusahaan, lapangan olah raga, musala dan lain-lain.

Menurut Marnisah (2019) asas-asas yang terdapat dalam kompensasi antara lain:

1. Asas Keadilan

Menurut teori keadilan (*equity theory*), kompensasi menjadi suatu keharusan karena memiliki nilai yang signifikan bagi individu. Teori ini menekankan bahwa setiap orang menilai perlakuan yang diterimanya dengan kriteria keadilan yang wajar. Pada intinya, teori ini menyatakan bahwa manusia cenderung berusaha mengurangi ketidakseimbangan antara kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi dan imbalan yang diterima sebagai hasil dari kontribusi tersebut.

2. Asas Layak dan Wajar

Keterpenuhan kompensasi yang layak dan wajar merupakan suatu keharusan yang harus diwujudkan oleh perusahaan, dan pekerja serta serikat pekerja berupaya secara berkelanjutan untuk mencapainya. Ketidakpenuhan terhadap prinsip ini dapat menghasilkan berbagai keluhan di antara pekerja terkait kurangnya pendapatan yang tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Irmayani (2021) juga menyebutkan fungsi-fungsi kompensasi antara lain:

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi, berarti semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi, maka akan mengurangi pengeluaran biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu.
2. Mendorong stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian yang baik dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi berfungsi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar kerja. Selain itu juga dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Terdapat beberapa tantangan dalam pemberian kompensasi menurut Kartika *et al* (2016:11):

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
2. Serikat karyawan.
3. Produktivitas.
4. Ketersediaan untuk membayar.
5. Kemampuan untuk membayar.
6. Berbagai kebijakan pengupahan dan penggajian.
7. Kendala-kendala pemerintah.

Indikator penelitian adalah variabel atau petunjuk yang digunakan untuk mengukur konsep atau fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, kompensasi diukur menggunakan pendekatan unidimensi. Artinya, kompensasi tidak dipecah menjadi beberapa subdimensi seperti gaji, tunjangan, insentif, dan sebagainya, melainkan dinilai secara keseluruhan berdasarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Indikator ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Manczhe & Ngirande (2021), yang menyatakan bahwa persepsi terhadap kompensasi dapat diukur secara menyeluruh melalui tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

2.1.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. (Nurakhim *et al.*, 2023:1). Menurut Aprinto & Jacob (2013) budaya perusahaan adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya sebagai perekat organisasi sehingga membentuk sikap, persepsi, dan perilaku seluruh karyawan dalam suatu perusahaan. Definisi lain oleh Pakpahan (2022) budaya organisasi adalah suatu sistem pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir, yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Chaerudin *et al* (2020) budaya kerja atau organisasi berawal dari hasil inovasi pendiri organisasi itu sendiri, karena memiliki pengaruh besar terhadap budaya kerja, baik mengenai kebiasaan maupun ideologinya.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang telah diterima dan diikuti oleh anggota suatu organisasi. Hal ini berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pendekatan dalam menyelesaikan masalah di dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk memahami, memelihara, atau bahkan mengubah budaya organisasi dapat menjadi kunci bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuannya.

Menurut Robbins (2001) dalam Nurakhim *et al* (2023), fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda.
2. Budaya organisasi membawa suatu masa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemandirian sistem sosial.

Manfaat budaya perusahaan menurut Aprinto & Jacob (2013) antara lain:

1. Memberikan identitas. Identitas timbul melalui ciri perilaku yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya serta memberikan kebanggaan kepada seluruh karyawan.
2. Membentuk komitmen bersama. Budaya perusahaan menjadi perekat bagi karyawan untuk membentuk komitmen bersama di atas kepentingan individu.
3. Memperkuat standar perilaku untuk pelayanan pelangganyang unggul. Nilai-nilai perusahaan sering secara langsung menjadi moto bagi pelayanan kepada pelanggan.
4. Membangun sistem kontrol dan stabilitas organisasi. Budaya perusahaan mengendalikan cara-cara berinteraksi antar karyawan, dan dengan pihak di luar perusahaan.

Aprinto & Jacob (2013) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya yang kuat yaitu:

1. Nilai-nilai budaya konsisten dengan kebutuhan pelanggan dan bisnis perusahaan.
2. Pimpinan puncak memberikan teladan secara konsisten kepada seluruh karyawan.
3. Komitmen menciptakan lingkungan internal perusahaan yang mendukung pengambilan keputusan dan strategi yang berdasarkan norma-norma budaya.
4. Kepedulian kepada pelanggan, karyawan dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Indikator budaya organisasi menurut Zheng *et al* (2018) adalah sebagai berikut:

1. Harmoni, menggambarkan sejauh mana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang penuh rasa saling menghargai, kerja sama, dan solidaritas antar anggota tim.
2. Tanggung jawab sosial, menunjukkan nilai dan praktik organisasi yang memperhatikan dampak sosial dari kegiatan bisnisnya.
3. Inovasi, merujuk pada dorongan budaya untuk berpikir kreatif, mencoba hal-hal baru, dan menerima perubahan.

Melalui indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai fondasi nilai dalam perusahaan, tetapi juga menjadi kekuatan pendorong dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, etis, dan adaptif terhadap perubahan. Ketiganya mencerminkan bagaimana nilai-nilai internal

organisasi dapat memengaruhi perilaku anggota secara positif dalam mencapai tujuan bersama..

2.1.3. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya (Febriansyah & Ginting, 2020:4). Menurut Finney (2010) dalam Maarif & Kartika (2014) mengartikan *employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah mendapatkan upaya absolut terbaik karyawan dengan membuat mereka merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Noviardy & Aliyah (2020) *employee engagement* dapat diidentifikasi sebagai tingkat komitmen yang tinggi, dorongan kuat, dan semangat yang memotivasi individu untuk mencapai kinerja optimal. Ini tercermin dalam usaha yang dilakukan pada tingkat yang lebih tinggi, ketekunan dalam menghadapi tantangan tugas, kedisiplinan untuk bekerja keras bahkan melebihi harapan, serta kemampuan untuk mengambil inisiatif.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa *employee engagement* adalah tentang menciptakan kondisi di mana karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka, memberikan upaya absolut terbaik, dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal.

Adapun tujuh dimensi *employee engagement* yang dijelaskan oleh Febriansyah & Ginting (2020:15):

1. Energi yang terdiri dari fisik maupun psikis.
2. Kebanggaan terhadap institusi.
3. Intensi untuk tetap bertahan di perusahaan.
4. Sikap proaktif.
5. Kritik membangun.
6. Daya tahan.
7. Mempromosikan institusi.

Cook (2008:71) organisasi yang berhasil dalam mengimplementasikan program *employee engagement* melakukannya dengan langkah-langkah berikut:

1. Menganalisis organisasi dan kesiapan untuk perubahan;
2. Membentuk visi bersama dan arah yang umum;
3. Menunjukkan kepemimpinan yang kuat;
4. Menciptakan rasa urgensi;
5. Mengembangkan proses implementasi yang bersifat partisipatif;
6. Berkomunikasi dan melibatkan para pelaku;
7. Mendukung dan mengakui kesuksesan.

Indikator dari *employee engagement* menurut Srivasta & Singh (2020) yakni:

1. Semangat: memiliki energi yang tinggi, memiliki ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik, dan bertahan dalam kesulitan.
2. Penyerapan: memiliki konsentrasi penuh, bersemangat untuk terlibat dalam pekerjaan.
3. Dedikasi: antusiasme yang besar, memberikan inspirasi, merasa bangga, dan menyukai tantangan.

Dengan memahami indikator tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan *employee engagement* di lingkungan kerja. Melalui evaluasi terhadap indikator semangat, dedikasi, dan penyerapan, organisasi dapat mengidentifikasi area di mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, serta area di mana perbaikan mungkin diperlukan. Dengan membangun strategi yang bertujuan untuk meningkatkan aspek-aspek tersebut, organisasi dapat mencapai peningkatan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut tabel penelitian terdahulu yang berisikan rangkuman temuan dari penelitian-penelitian yang secara khusus mengulas aspek-aspek terkait dengan kompensasi, budaya organisasi, dan *employee engagement*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Satria Akbar Nugroho (2023)	<i>The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation to Employee Engagement at Non Governmental Organization X in Jakarta</i>	Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa: (1). Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement pada organisasi non pemerintah X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat employee engagement. (2). Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada organisasi non pemerintah X. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu mempermasalahkan jenis kepemimpinan yang dianut perusahaan (kepemimpinan transformasional) (3). Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement pada organisasi non pemerintah X. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa meskipun organisasi tersebut merupakan organisasi nirlaba, namun pegawai tetap menginginkan kompensasi yang sesuai dengan dirinya.
2	Hendri Maisoni, Yasri Yasri, dan	<i>Effect of Organizational</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Abror Abror (2019)	<i>Culture, Leadership and Compensation on Employee Engagement in Coca Cola Amatil Indonesia Central Sumatra</i>	berpengaruh signifikan dan positif terhadap employee engagement Coca-cola Amatil Indonesia Sumatera Tengah. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepemimpinan Coca-cola Amatil Indonesia Sumatera Tengah.
3	Moh. Rolli Paramata, Deby R. Karundeng, Moh. Afan Suyanto, Hasanuddin, dan Yakup (2023)	<i>Influence of Compensation and Organizational Culture Analysis on Increasing Employee Motivation</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi karyawan.
4	Febrian Syahputra HR, Rindi Andika, dan Ocdy Amelia (2022)	<i>Analysis of the Effect of Compensation, Organizational Culture, Work Stress on Employee Productivity in the Administration Section of the Environmental Polytechnic of Medan</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai bagian administrasi lingkungan Politeknik Negeri Medan. (2). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di lingkungan bagian administrasi Politeknik Negeri Medan. (3). Stress kerja berpengaruh negatif

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			dan tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai bagian administrasi Politeknik Negeri Medan.
5	Pakize Bilalli Abduraimi, Mahije Mustafi, dan Xhavit Islami (2023)	<i>The Role of Organizational Culture on Employee Engagement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beberapa komponen budaya organisasi dan tiga dimensi employee engagement: semangat, dedikasi, dan penyerapan. Hasilnya, penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap dimensi employee engagement baik di dalam maupun di luar sekolah.
6	Martijn Hendriks, Martijn Burger, dan Harry Commandeur (2022)	<i>The Influence of CEO Compensation on Employee Engagement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement tidak terpengaruh signifikan oleh kompensasi yang diberikan kepada CEO perusahaan publik. <i>Employee engagement</i> menurun dengan pemberitaan media yang negatif tentang kompensasi CEO, dan kompensasi CEO yang lebih tinggi berdampak negatif terhadap <i>employee engagement</i> .
7	Lien Ooi, Kim-Li Ng, Wei-Ci Heng, Yan-Fong Chua, dan	<i>Human Resource Practices and Employee Engagement: A</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Yong-Hooi Lim (2022)	<i>Study Among Academicians in Malaysian Private Higher Education Institutions</i>	dengan <i>employee engagement</i> . Namun, kompensasi karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
8	Mohammed Al Shehri, Patrick McLaughlin, Ahmed Al-Ashaab, dan Rashid Hamad (2017)	<i>The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks</i>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi Islam mempunyai pengaruh terhadap <i>employee engagement</i> di bank Saudi. Pengaruh ini ditunjukkan dalam transaksi tanpa bunga, dan aturan segregasi Perempuan.
9	Fandy Ardiansyah dan Budiono Budiono (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Dampaknya pada <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee engagement</i> karena semakin tinggi gaji maka semakin tinggi <i>employee engagement</i> . <i>Employee engagement</i> berpengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan karena semakin besarnya perhatian karyawan terhadap perusahaan; kinerja mereka akan lebih baik. Sebaliknya, kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena kompensasi yang rendah tidak membuat kinerja karyawan menjadi buruk.
10	Febrianty Lombongadil	<i>The Influence of Organizational</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Masydzulhak Djamil (2023)	<i>Culture and Work Environment on Employee Engagement Through Employee Resilience as Intervening Variable (Study on Strategic Management and Governance-Bank Indonesia)</i>	(1). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . (2). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan karyawan. (3). Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . (4). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketahanan karyawan (5). Ketahanan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . (6). <i>Employee engagement</i> dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi melalui ketahanan karyawan. (7). <i>Employee engagement</i> dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja melalui ketahanan karyawan.
11	Julianna Ramirez-Lozano, Renato Penaflor-Guerra, dan Victoria Sanagustin-Fons (2023)	<i>Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mengarah pada <i>employee engagement</i> yang tinggi, dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan <i>employee engagement</i> .

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Family Businesses in Latin America</i>	
12	Junita Monica Angeline, Renny Husniati, dan Yudi Nur Supriadi (2023)	<i>The Influence of Knowledge Management and Organizational Culture through Employee Engagement as a Mediation Variable on Millennial Employee Performance at the Center for Education and Training Center for Statistics Indonesia</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>knowledge management</i> dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan juga terhadap kinerja karyawan.
13	Feni Dwi Susanti dan Asat Rizal (2022)	<i>The Effect of Compensation, Organizational Culture and Work Motivation on Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada CV. Bintang Tex Indonesia
14	Florensya Pamara dan Emanuel Michael Bayudhirgantara (2021)	<i>Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Engagement with Work Satisfaction</i>	Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: (1). Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . (2). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>as an Intervening Variable</i>	(3). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>. (4). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>. (5). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> melalui kepuasan kerja. (6). Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap <i>employee engagement</i> melalui kepuasan kerja.
15	Lucas Copus, Helena Sajgalikova, Emil Wojeak (2019)	<i>Organizational Culture and its Motivational Potential in Manufacturing Industry: Subculture Perspective</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Budaya organisasi secara keseluruhan memiliki potensi motivasi positif. (2). Subkultur pekerja produksi menunjukkan potensi motivasi negatif, sedangkan subkultur non-produksi memiliki potensi motivasi positif. (3). Terdapat perbedaan signifikan dalam potensi motivasi antara subkultur produksi dan non-produksi.
16	Saumya Aggarwal (2024)	<i>Impact of Dimensions of Organisational</i>	Hasil Penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Culture on Employee Satisfaction and Performance Level in Select Organisations</i>	(1). Budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. (2). Modal psikologis berperan sebagai mediator parsial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.
17		<i>Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Effectiveness in Indian Manufacturing Company</i>	Hasil penelitian menyebutkan bahwa: (1). Budaya organisasi yang kuat meningkatkan keterlibatan karyawan dan efektivitas organisasi. (2). Keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas organisasi.
18	Mohammed Sani Abdullahi, Kavitha Raman, Sakiru Adebola Solarin (2021)	<i>Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector</i>	Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1). Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Keterlibatan karyawan secara parsial memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.
19	Omar Mohammed Ali Ababneh (2021)	<i>The Impact of Organizational Culture Archetypes</i>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>on Quality Performance and Total Quality Management: The Role of Employee Engagement and Individual Values</i>	(1). Arketipe budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan dalam inisiatif kualitas. (2). Nilai individu mempengaruhi arketipe budaya organisasi dan keterlibatan karyawan dalam inisiatif kualitas. (3). Keterlibatan karyawan dalam inisiatif kualitas berkontribusi pada implementasi Total Quality Management (TQM).
20	Eungoo Kang dan Hyoyoung Lee (2021)	<i>Employee Compensation Strategy as Sustainable Competitive Advantage for HR Education Practitioners</i>	Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa: (1). Strategi kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan budaya organisasi. (2). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara strategi kompensasi dan kinerja organisasi. (3). Kompensasi berbasis kinerja perlu disesuaikan dengan budaya organisasi dan kompetensi karyawan untuk mencapai efektivitas maksimal.
21	Anisa Fitriani dan Abdul Rohman (2024)	<i>The Effect of Compensation and Organization</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

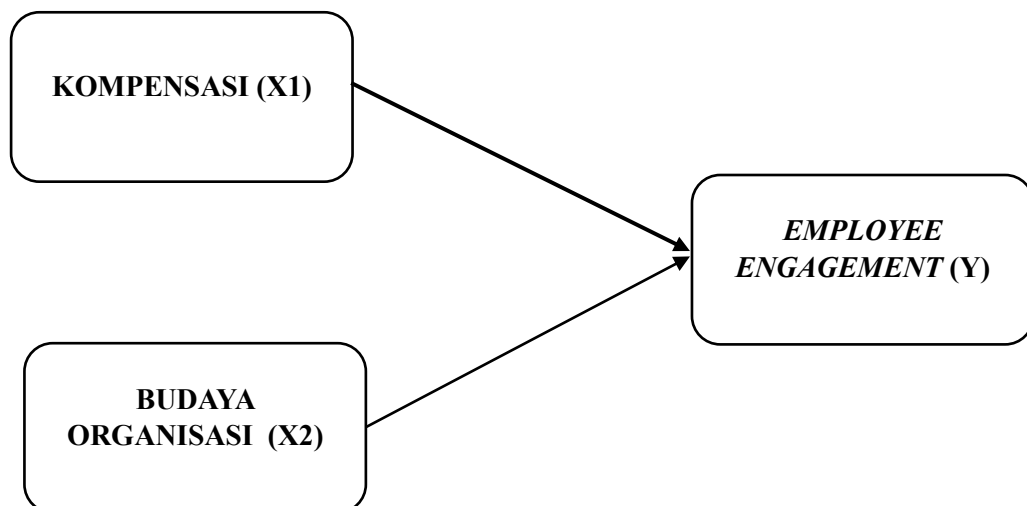
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Culture on Employee Performance: Mediating Role of Work Motivation</i>	(1). Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
22	Afdalin Bin Haque, Arif Al Mahmud, dan Adnan Hossain (2019)	<i>Influence of Compensation and Organizational Culture on Employee Performance: A Study on IT Firms of Dhaka, Bangladesh</i>	Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Ganyang Machmed Tun Ganyang (2019)	<i>The Impact of Organization Culture and Work Environment on Employee Engagement and Its Implication on Employee Performance of The Automotive Industry in Jakarta, Indonesia</i>	Hasil penelitian menyebutkan bahwa: (1). Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. (2). Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
24	Nurul Ezaili Alias, Rozana	<i>The Effects of Organizational</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Othman, Noor Rafhati Romainha, dan Ain' Nur Habib Hakim@Abu (2022)	<i>Culture on Employee Engagement: A Malaysian Manufacturing Company's Perspective</i>	(1). Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. (2). Budaya clan, adhocracy, dan market menunjukkan hubungan positif dengan employee engagement, sementara budaya hierarchy tidak menunjukkan hubungan signifikan.

2.3 Model Penelitian

Berikut adalah model penelitian berdasarkan masing-masing variabel (kompensasi, budaya organisasi, dan *employee engagement*):



Gambar 2.3
Model Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Kompensasi merupakan suatu penerimaan oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya terhadap perusahaan dalam memberikan imbalan dari kontribusi karyawan, dan hal tersebut merupakan tugas manajemen SDM dalam rangka melakukan peningkatan prestasi kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi juga termasuk faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu aspek yang penting karena apabila kompensasi diberikan dengan benar, maka akan menentukan apakah karyawan sudah merasa nyaman dan sudah menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaannya atau tidak (Ardiansyah & Budiono, 2022). Kompensasi merupakan salah satu aspek praktik manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi *employee engagement* (Rahmana & Soliha, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Budiono, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *employee engagement*. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta.**
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta.**

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Budaya organisasi merupakan keyakinan yang dimiliki secara bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah aturan yang mengatur bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja, sehingga dapat dikatakan budaya organisasi merupakan pedoman yang digunakan dalam menjalankan aktivitas kinerja dalam sebuah organisasi (Soeharso & Nurika, 2020). Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda, budaya organisasi bukan hanya perilaku, tapi juga merupakan karakter organisasi. Budaya organisasi yang baik memiliki efek positif pada kontribusi pekerja, karena semakin kuat budaya organisasi tertanam di antara pegawai,

tingkat keterikatan pegawai juga ikut semakin tinggi. Artinya semakin baik penerapan budaya organisasi pada suatu institusi, maka tingkat keterikatan pegawai terhadap institusi tersebut akan semakin tinggi atau meningkat. Penelitian oleh (Mase & Widigdo, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pegawai BPJS Kesehatan Kantor Pusat. Selanjutnya penelitian oleh (Socharso & Nurika, 2020) ditemukan pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang menggunakan data berupa angka atau variabel-variabel dan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan teknik statistik.

3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang diperoleh ada dua, yakni:

3.2.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden melalui wawancara dan instrumen kuesioner. Responden penelitian ini merupakan tenaga kerja atau karyawan dalam sektor industri manufaktur di wilayah DKI Jakarta. Kuesioner dirancang khusus untuk mengumpulkan informasi tentang persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan kompensasi, budaya organisasi, dan tingkat keterlibatan karyawan. Data primer ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kompensasi dan budaya organisasi berkontribusi terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di wilayah DKI Jakarta.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari literatur, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait. Data sekunder digunakan untuk mendukung teori-teori yang mendasari penelitian ini. Informasi mengenai teori-teori kompensasi, budaya organisasi, dan *employee engagement* di tempat kerja merupakan contoh data sekunder yang akan digunakan untuk memperkuat dasar teoritis penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Berikut populasi dan sampel dalam penelitian ini:

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah suatu kelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik yang sama dan relevan dengan penelitian yang dilakukan (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja di sektor industri manufaktur di Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Statistik Industri Manufaktur DKI Jakarta 2020 diketahui bahwa banyaknya pekerja menurut skala usaha dan kabupaten berjumlah 268.615. Maka populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 268.615. Populasi ini mencakup berbagai tingkatan jabatan, departemen, dan perusahaan di sektor industri manufaktur.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian menurut Sugiarto (2017) adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu. Sampel penelitian akan dipilih secara acak dari populasi yang telah diidentifikasi. Jumlah sampel akan ditentukan dengan mempertimbangkan ukuran populasi, tingkat signifikansi, dan tingkat akurasi yang diinginkan untuk hasil penelitian yang dapat diandalkan. Sampel ini akan mencakup karyawan dari berbagai perusahaan manufaktur di DKI Jakarta.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, yang berarti pemilihan sampel tidak dilakukan secara acak dan tidak semua elemen dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih (Riyanto, 2019). Dalam metode ini, teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik dimana sampel dipilih berdasarkan penilaian atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Bryman, 2021).

Kriteria yang akan digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di sektor industri manufaktur di DKI Jakarta.
2. Memiliki masa kerja minimal 2 tahun.
3. Berstatus karyawan tetap.
4. Berusia antara 20 hingga 45 tahun.
5. Aktif terlibat dalam operasional perusahaan.

Setelah menetapkan kriteria pengambilan sampel untuk penelitian ini, selanjutnya dilakukan perhitungan ukuran sampel yang diperlukan untuk memastikan validitas dan

reliabilitas hasil penelitian. Perhitungan ini menggunakan rumus yang diuraikan oleh Hair *et al.* (2010) untuk menentukan ukuran sampel yang optimal. Rumus yang digunakan adalah:

$$N = (5 \text{ sampai } 10 \times \text{jumlah item pernyataan kuesioner})$$

$$N = 5 \times 30$$

$$N = 150$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka di peroleh ukuran sampel yang akan diteliti adalah sebesar 150 responden.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri atas:

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang diubah atau dimanipulasi dalam eksperimen untuk melihat apakah memiliki efek pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2).

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sekaran & Bougie (2016) variabel terikat sebagai variabel yang diamati dan diukur untuk melihat dampak dari manipulasi variabel bebas dalam penelitian. *Employee engagement* (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5.1 Kuesioner

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan tenaga kerja atau karyawan dalam sektor industri manufaktur di DKI Jakarta dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* dalam sektor industri tersebut. Kuesioner tersebut terdiri dari beberapa pertanyaan terkait kompensasi, budaya organisasi, dan *employee engagement*.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Jawaban dari skala likert dapat diberikan skor seperti yang tertuang dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2019

Pernyataan yang telah diperoleh berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh responden menggunakan skala Likert, selanjutnya ditabulasikan dan dihitung rata-rata skornya untuk kemudian dikategorikan ke dalam rentang skala yang telah ditetapkan.berikut:

Tabel 3.2 Rentang Skala Pengukuran Rata-Rata Hasil Skor Pernyataan

Hasil Skor	Kategori
5,00	Sangat Tinggi
4,00 – 4,99	Tinggi
3,00 – 3,99	Cukup/Sedang
2,00 – 2,99	Rendah
1,00 – 1,99	Sangat Rendah

3.5.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan (*literature review*) dalam penelitian ini melibatkan peninjauan dan analisis literatur yang relevan terkait dengan topik penelitian. Tujuan dari studi kepustakaan adalah untuk memahami landasan teoritis, temuan penelitian terdahulu, merinci konsep-konsep kunci, dan memahami teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian untuk membantu merumuskan kerangka konseptual penelitian.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah proses menjelaskan variabel penelitian dengan cara yang jelas, spesifik, dan terukur. Adapun definisi operasional variabel penelitian yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi didefinisikan sebagai keseluruhan jumlah pembayaran moneter dan non moneter yang disepakati untuk diberikan kepada karyawan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan persyaratan. (Manenzhe & Ngirande, 2021)	Kompensasi (unidimensi) (Manenzhe & Ngirande, 2021)	Skala Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi diartikan sebagai sesuatu yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik Bersama yang membentuk cara anggota organisasi berinteraksi dan menyelesaikan pekerjaan mereka. (Zheng <i>et al</i> , 2018)	1. Harmoni 2. Tanggung jawab sosial 3. Inovasi (Zheng <i>et al</i> , 2018)	Skala Likert
<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Employee engagement</i> adalah suatu proses di mana karyawan secara aktif menunjukkan partisipasi mereka, berusaha keras dalam tugas yang diberikan, dan tetap bertahan dalam organisasi. (Srivastava & Singh, 2020)	1. Semangat 2. Penyerapan 3. Dedikasi (Srivastava & Singh, 2020)	Skala Likert

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Menurut (Saifuddin, 2014) bahwa: “Validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Sedangkan Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya”. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan teknik korelasi Pearson (Product Moment) antara setiap item pertanyaan dengan total skor variabelnya.

Kriteria validitas item berdasarkan hasil korelasi Pearson (r hitung) dibandingkan dengan r tabel:

- Jika r hitung $> r$ tabel, maka item tersebut valid.
- Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka item tersebut tidak valid dan sebaiknya dipertimbangkan untuk direvisi atau dihapus.

Dengan menggunakan SPSS, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) juga diperhatikan. Item dikatakan valid secara statistik apabila memiliki:

- Nilai signifikansi $< 0,05$, dan
- Nilai korelasi positif serta lebih besar dari r tabel.

Uji ini dilakukan untuk masing-masing item pada variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, dan *Employee Engagement*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiarto (2017) mengungkapkan bahwa reliabilitas instrument merujuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (andal) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap konsistensi dan ketelitian informasi yang sebenarnya di lapangan. Pengujian realibilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, yaitu motode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas atau konsistensi internal dari suatu instrument pengukuran atau tes. Interpretasi nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai α mendekati 1, maka instrument tersebut dianggap sangat reliabel.
- b. Jika nilai α antara 0,7 dan 0,9, instrument tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

- c. Jika nilai α di bawah 0,7, instrument tersebut mungkin perlu direvisi untuk meningkatkan reliabilitasnya.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah data dalam sebuah sampel atau populasi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data akan dilakukan melalui analisis grafik yang dihasilkan dari perhitungan regresi. Residual dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

3.8 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengolah dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menjawab rumusan masalah, menguji hipotesis, dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data terdiri dari dua tahapan, yaitu analisis data deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan data, seperti nilai rata-rata (mean), distribusi frekuensi, dan kategori skor untuk setiap variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan linier antara dua variabel. Tujuan dari analisis regresi linier adalah untuk memodelkan hubungan linier antara variabel-variabel tersebut.

Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (*employee engagement*)

a = konstanta

b = konstanta regresi

X = variabel bebas (kompensasi & budaya organisasi)

ε = kesalahan acak atau residu

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengambil keputusan tentang suatu pernyataan yang diajukan mengenai suatu populasi berdasarkan data sampel dari populasi tersebut. Uji hipotesis membantu peneliti untuk mengukur sejauh mana hasil yang ditemukan dalam sampel dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Pengujian dilakukan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima $\rightarrow$ terdapat pengaruh signifikan.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak $\rightarrow$ tidak terdapat pengaruh signifikan.

Adapun rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H_0 : X_1 dan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .
- H_1 : X_1 dan/atau X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* terhadap pekerjaan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan tingkat *employee engagement* terhadap organisasi.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu antara lain:

1. Manajemen disarankan untuk meningkatkan tunjangan karyawan agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan, guna mendorong kepuasan serta keterlibatan kerja yang lebih baik.
2. Manajemen perlu memperkuat keseimbangan antara pencapaian ekonomi dan kontribusi sosial melalui kebijakan yang lebih inklusif dan berorientasi pada keberlanjutan.
3. Perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kesejahteraan mental dan motivasi kerja karyawan, seperti melalui pelatihan, konseling, atau kegiatan pembinaan secara berkala.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian ke sektor atau wilayah lain, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai employee engagement.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduraimi, P. B., Mustafi, M., & Islami, X. (2023). The Role of Organization Culture on Employee Engagement. *Business: Theory and Practice*, 109-122.
- Almerri, H. S. (2023). Investigating The Impact of Organizational Culture on Employee Retention : Moderating Role of Employee Engagement. *Journal of System and Management Sciences*, 488-507.
- Angelina, J. M., Husniati, R., & Supriadi, Y. N. (2023). The Influence of Knowledge Management and Organizational Culture through Employee Engagement as a Mediation Variable on Millennial Employee Performance at the Center for Education and Training Center for Statistics Indonesia. *International Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior (IJBTOB)* , 137-155.
- Aprinto, B., & Jacob, F. A. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 110-122.
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2021, 12 10). *Direktori Industri Manufaktur Provinsi DKI Jakarta*. Retrieved from jakarta.bps.go.id: <https://jakarta.bps.go.id/publication/2021/12/10/e40b46c5647bedfc760f3d2f/direktori-industri-manufaktur-provinsi-dki-jakarta-2021.html>
- Caruth, D. L., & Handlogten, G. D. (2001). *Managing Compensation (and Understanding It Too): A Handbook for the Perplexed*. Britania Raya: Bloomsbury Publishing.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Clark, T., Foster, L., Sloan, L., & Bryman, A. (2021). *Social Research Method*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance through Staff Satisfaction*. United Kingdom: Kogan Page.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada.

- Ferizal, I. (2016). *Journey to be Employer of Choice: Rahasia Manajemen SDM untuk Membangun Perusahaan Pilihan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate Data Analysis*. United Kingdom: Cengage Learning, EMEA .
- Harahap, N. A., Al Qadri, F., Harahap, D. I., Situmorang, M., & Wulandari, S. (2023). Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 1444-1450.
- Hendriks, M., Burger, M., & Commandeur, H. (2022). The Influence of CEO Compensation on Employee Engagement. *Review of Managerial Science*, 1-27.
- Herminingsih, A., & Mahardiana, L. (2024). The Impact of Organizational Communication and Compensation on Employee Performance, with Employee Engagement as a Mediating Variable (Evidence from an Indonesian Stated-Owned Company). *International Journal of Religion* , 4490-4499.
- HR, F. S., Andika, R., & Amelia, O. (2022). Analysis of the Effect of Compensation, Organizational Culture, Work Stress on Employee Productivity in the Administration Section of the Environmental Polytechnic of Medan. *Rowter Journal*, 35-42.
- Irmayani, N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira, T. S. (2016). *Manajemen Kompensasi: Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*. Bogor: IPB Press.
- Lombongadil, F., & Djamil, M. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Engagement Through Employee Resilience as Intervening Variable (Study on Strategic Management and Governance-Bank Indonesia). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1125-1134.
- Lozano, J. R., Guerra, R. P., & Fons, V. S. (2023). Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 1-18.
- Maarif, M. S., & Kartika , L. (2014). *Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement* . Bogor: IPB Press.
- Maisoni, H., Yasri, Y., & Abror, A. (2019). Effect of Organizational Culture, Leadership and Compensation on Employee Engagement in Coca-cola Amatil Indonesia Central Sumatra. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 837-845.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.

- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 258-272.
- Nugroho, S. A. (2023). The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation to Employee Engagement at Non Governmental Organization X in Jakarta. *International Journal of Social Science (IJSS)*, 2357-2366.
- Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *Budaya Organisasi*. Tangerang Selatan: CV. Mitra Cendekia Media.
- Ooi, L., Ng, K. L., Heng, W. C., Chua, Y. F., & Lim, Y. H. (2022). Human Resources Practices and Employee Engagement: A Study Among Academicians in Malaysia Private Higher Education Institutions. *International Journal of Management Studies*, 71-100.
- Pahlevi, R. (2022, Mei 12). *Meski Kontribusi Besar, Upah Buruh Manufaktur di Bawah Rata-rata*. Retrieved from [databoks.katadata.co.id: https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/05/12/meski-kontribusi-besar-upah-buruh-manufaktur-di-bawah-rata-rata](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/05/12/meski-kontribusi-besar-upah-buruh-manufaktur-di-bawah-rata-rata)
- Pakpahan, B. A. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Pamara, F., & Bayudhigantara, E. M. (2021). Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Engagement with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2180-2194.
- Paramata, M. R., Karundeng, D. R., Suyanto, M. A., Hasanuddin, & Yakup. (2023). Influence of Compensation and Organizational Culture Analysis on Increasing Employee Motivation. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 565-574.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. San Francisco: John Wiley & Son.
- Shehri, M. A., McLaughlin, P., Al-Ashaab, A., & Hamad, R. (2017). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23.

- Shift Indonesia. (2015, Juli 1). *Mengapa Tingkat Employee Engagement di Sektor Manufaktur AS Rendah?* Retrieved from shiftindonesia.com: <https://shiftindonesia.com/mengapa-tingkat-employee-engagement-di-sektor-manufaktur-as-rendah/>
- Srivastava, S., & Singh, S. (2020). Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating- moderating effects in Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 79-89.
- Sugiarto, P. D. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Susanti, F. D., & Rizal, A. (2022). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Work Motivation on Turnover Intention. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 1-12.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Yolandha, F., & Subekti, R. (2023, Agustus 7). *BPS: Sektor Manufaktur Jadi Penyumbang Terbesar Pertumbuhan Ekonomi*. Retrieved from ekonomi.republika.co.id: <https://ekonomi.republika.co.id/berita/rz0e8o370/bps-sektor-manufaktur-jadi-penyumbang-terbesar-pertumbuhan-ekonomi>