

Nomor : 330/UN40.A7/PT.07/2024

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(STUDI PERSEPSIONAL KARYAWAN DI SENTRAL BISNIS
UNIT LABORATORIUM PT SUCOFINDO)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program
Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun Oleh:
Dhea Amalia Puspitasari
2004885

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2024

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(Studi Persepsional Karyawan di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo)

Oleh
Dhea Amalia Puspitasari
2004885

Skripsi yang Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pendidikan Indonesia

© Dhea Amalia Puspitasari
Juli 2024

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
Dengan dicetak, di-*fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(STUDI PERSEPSIONAL KARYAWAN
DI SENTRAL BISNIS UNIT LABORATORIUM PT SUCOFINDO)

Dhea Amalia Puspitasari

2004885

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.
NIP. 197302052005012003

Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, S.E., M.S.M.
NIP. 920190219931015101

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG

2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahawa skripsi berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (Studi Persepsional Karyawan di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo)”** dan seluruh isinya adalah hasil usaha dan kreasi saya sendiri. Saya memastikan tidak ada materi yang diambil dari publikasi atau tulisan orang lain atau digunakan sebagai syarat penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya referensikan atau kutipkan sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Atas pernyataan ini, jika kemudian terbukti ada pelanggaran dalam karya saya, saya bersedia menerima segala risiko dan sanksi yang mungkin dijatuhkan kepada saya.

Bandung, Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Dhea Amalia Puspitasari

NIM 2004885

ABSTRAK

Dhea Amalia Puspitasari (2004885) “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* (Studi Persepsional Karyawan di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo)” dibawah bimbingan Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. dan Yoga Perdana S.E., M.S.M.

Fokus penelitian ini ada pada *Employee Engagement* di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo. *Employee Engagement* dapat diartikan sebagai keterlibatan karyawan atas komitmennya terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sangat banyak faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, tetapi penelitian ini hanya akan membahas pada Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Kompensasi, Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo, serta bagaimana Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi *Employee Engagement*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian melibatkan 83 responden dengan penentuan sampel menggunakan rumus *slovin* yang ditambah 10% dari jumlah sampel yang diperoleh. Analisis data menggunakan teknik korelasi koefisien *pearson*, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan uji-F dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* serta secara bersamaan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Employee Engagement*

ABSTRACT

Dhea Amalia Puspitasari (2004885) "The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Engagement (Perceptual Study of Employees in the Central Business Unit of PT Sucofindo Laboratory)" under the guidance of Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. and Yoga Perdana S.E., M.S.M.

The focus of this research is on Employee Engagement at the Central Business Unit Laboratory of PT Sucofindo. Employee Engagement can be defined as the involvement of employees for their commitment to their work and organization. There are many factors that affect Employee Engagement, but this research will only discuss Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2).

The purpose of this study is to determine the description of Compensation, Job Satisfaction and Employee Engagement in the Central Business Unit of PT Sucofindo Laboratory, and how Compensation and Job Satisfaction affect Employee Engagement. The methods used in this research are descriptive and verification methods. The study involved 83 respondents with sample determination using the slovin formula plus 10% of the total sample obtained. Data analysis uses Pearson coefficient correlation technique, multiple linear regression, and hypothesis testing with F-test and t-test. The results showed that Compensation has a positive and significant effect on Employee Engagement, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Engagement and simultaneously Compensation and Job Satisfaction proved to have a positive and significant effect on Employee Engagement.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim, dengan memohon ridho Allah SWT, penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih atas kesehatan dan kelancaran yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* (Studi Persepsional Karyawan di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo)”. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya.

Penulisan skripsi ini merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi penulis maupun para pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga dengan rendah hati, penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis menerima banyak bantuan, pengajaran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS. Selaku Dekan FPEB Universitas Pendidikan Indonesia yang telah mendukung penyelenggaraan pendidikan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
2. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan dukungan serta arahan selama perkuliahan.
3. Bapak Dr. Askolani, SE., MM. selaku sekretaris prodi yang selalu membantu selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si., selaku Pembimbing I, yang telah membimbing dan memberi panduan serta saran kepada penulis, dan bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Yoga Perdana, S.E. M.S.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu meluangkan waktu serta pemikiran untuk memberikan kritik dan saran kepada penulis.
6. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S. IP., M.M., selaku pembimbing akademik yang setia membimbing selama perkuliahan dan memberikan bantuan berharga dengan penuh kesabaran dan kebaikan dalam menyelesaikan seluruh proses akademik.
7. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan, bimbingan, dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua penulis yang tersayang Ayahanda Deni Junaedi yang selalu memotivasi serta memberi dukungan hingga anak-anaknya mampu menyelesaikan studi hingga akhir. Dan Ibunda Siti Khalimah tercinta yang tiada hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta melangitkan doa-doanya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan.
9. Kepada cinta kasih nenek penulis, nenek Siti Samsiah yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Saudara kandung penulis, teteh Desty Karlina Wulandari, serta kakak ipar penulis, A Dede Rohayadi, terimakasih atas segala doa dan *support* dalam proses pembuatan skripsi ini.
11. Daffa Arshaka Alfarizi, keponakan kesayangan penulis, terima kasih karena selalu menghibur dikala penulis kehilangan semangat dalam menyusun skripsi.
12. Seluruh karyawan Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo yang telah banyak membantu dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Rusyda dan Hilwa, selaku teman seperjuangan yang selalu kebersamai dan saling menguatkan dalam penyusunan skripsi.
14. Kepada seluruh teman-teman *Rentara* Angkatan 2020, terima kasih atas kebersamaan, tawa, dan dukungan yang kalian berikan selama masa studi ini. Kalian adalah keluarga kedua saya yang tak tergantikan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas sumbangan mereka berupa saran, pendapat, arahan, dorongan, kritik yang membangun, dan doa

yang telah diberikan kepada penulis. Semua kontribusi dan dukungan ini sangat berarti dan membantu penulis dalam perjalanan penulisan skripsi ini.

Semoga anugerah dan belas kasih dari Allah SW, melimpahkan berkah-Nya, sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.

Bandung, Februari 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters, likely representing the author's name.

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Konsep <i>Employee Engagement</i>	9
2.1.2 Konsep Kompensasi.....	16
2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran	41
2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan <i>Employee Engagement</i>	42
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Employee Engagement</i>	43
2.3.3 Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan <i>Employee Engagement</i>	43
2.4 Paradigma Penelitian	44
2.5 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Subjek dan Objek Penelitian.....	46
3.1.1 Variabel Penelitian.....	46
3.1.2 Unit Analisis	46
3.2 Metode dan Desain Penelitian	46
3.2.1 Metode Penelitian	46
3.2.2 Desain Penelitian	46
3.3 Operasional Variabel	47
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	52

3.4.1 Sumber Data.....	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	53
3.5.1 Populasi.....	53
3.5.2 Sampel	53
3.5.3 Teknik Sampling.....	54
3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	54
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reabilitas	58
3.7 Rancangan Analisis Data.....	59
3.7.1 Rancangan Analisis Data	59
3.7.2 <i>Method of Seccessive Interval (MSI)</i>	62
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	63
3.7.4 Analisis Kolerasi.....	64
3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda	66
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi	66
3.8 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)	67
BAB IV PEMBAHASAN DAN PENELITIAN	69
4.1 Hasil Penelitian.....	69
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	69
4.1.1.1 Profil Umum Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo	69
4.1.1.2 Visi dan Misi	70
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	71
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	71
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	72
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian	74
4.1.3.1 Gambaran Umum Variabel Kompensasi (X1)	74
4.1.3.2 Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja (X2)	84
4.1.3.3 Gambaran Umum Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)	90
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika	100
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	100

4.1.4.2 UjiMultikolonieritas.....	102
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	103
4.1.4.4 Analisis Kolerasi.....	104
4.1.4.5 Uji Hipotesis.....	107
4.2 Pembahasan Hasil penelitian	109
4.2.1 Pembahasan Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i> di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo	109
4.2.2 Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i> di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo.....	110
4.2.3 Pembahasan Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> di Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kuesioner Pra Penelitian Employee Engagement Tahun 2024	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel Kompensasi (X1)	47
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	49
Tabel 3.3 Operasional Variabel Employee Engagement (Y)	50
Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r	55
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kompensasi)	56
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)	56
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Employee Engagement).....	57
Tabel 3.8 Tabel Reabilitas berdasarkan nilai Alpha.....	59
Tabel 3.9 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel X1, X2 dan Y	59
Tabel 3.10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	60
Tabel 3.11 Tabel Rekapitulasi Data	60
Tabel 3.12 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	61
Tabel 3.13 Kategori Skala Daerah Kontinum	62
Tabel 3.14 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	63
Tabel 3.15 Pedoman dalam Memberikan Interpretasi Koesfisien Kolerasi	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kompensasi	74
Tabel 4.7 Tingkat kesesuaian kompensasi dengan upah minimum regional (UMR) yang diterapkan pemerintah.....	76
Tabel 4.8 Tingkat kebijakan kompensasi karyawan ASN dan non ASN memenuhi peraturan yang ditetapkan pemerintah	77
Tabel 4.9 Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan yang ditetapkan serikat pekerja	77
Tabel 4.10 Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan serikat pekerja.....	78
Tabel 4.11 Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan yang diterapkan manajerial.....	78
Tabel 4.12 Tingkat kebijakan kompensasi sesuai dengan kontrak yang ditetapkan manajerial	79
Tabel 4.13 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan usaha yang telah dilakukan karyawan	79
Tabel 4.14 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	80
Tabel 4.15 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi perusahaan dengan pelatihan yang telah dilakukan karyawan	80
Tabel 4.16 Tingkat keseimbangan pemberian gaji pokok, tunjangan dan insentif	81
Tabel 4.17 Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi dengan jabatan karyawan	81
Tabel 4.18 Tingkat kemampuan finansial organisasi untuk memberikan kompensasi karyawan	82
Tabel 4.19 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi memenuhi rasa aman karyawan	82

Tabel 4.20 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi memenuhi kebutuhan dasar karyawan	83
Tabel 4.21 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi dalam meningkatkan motivasi karyawan	83
Tabel 4.22 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan	84
Tabel 4.23 Tingkat pemahaman karyawan terhadap kebijakan kompensasi.....	84
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	85
Tabel 4.25 Tingkat kepuasan terhadap arahan dari atasan	86
Tabel 4.26 Tingkat kepuasan terhadap motivasi dari atasan	87
Tabel 4.27 Tingkat kepuasan terhadap sikap rekan kerja.....	87
Tabel 4.28 Tingkat kepuasan terhadap fasilitas yang disediakan.....	87
Tabel 4.29 Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja.....	88
Tabel 4.30 Tingkat kepuasan total gaji yang diterima	88
Tabel 4.31 Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kompetensi setiap karyawan	89
Tabel 4.32 Tingkat kepuasan terhadap beban kerja yang sesuai dengan kemampuan.....	89
Tabel 4.33 Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	90
Tabel 4.34 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Employee Engagement.....	90
Tabel 4.35 Tingkat semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan	92
Tabel 4.36 Tingkat ketekunan karyawan dalam melakukan pekerjaan.....	93
Tabel 4.37 Tingkat ketahanan fisik karyawan dalam bekerja	93
Tabel 4.38 Tingkat kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang lama	94
Tabel 4.39 Tingkat kemampuan karyawan mengatasi kesulitan pekerjaan	94
Tabel 4.40 Tingkat kemampuan karyawan mencari solusi dalam masalah pekerjaan	95
Tabel 4.41 Tingkat antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaan	95
Tabel 4.42 Tingkat keaktifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	96
Tabel 4.43 Tingkat rasa bangga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	96
Tabel 4.44 Tingkat rasa bermaknaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	97
Tabel 4.45 Tingkat tekad karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.....	97
Tabel 4.46 Tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaannya	98
Tabel 4.47 Tingkat kefokusn karyawan terhadap pekerjaan	98
Tabel 4.48 Tingkat konsistensi karyawan terhadap pekerjaan.....	99
Tabel 4.49 Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.....	99
Tabel 4.50 Tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan.....	100
Tabel 4.51 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	102
Tabel 4.52 Hasil Uji Multikolonieritas	103
Tabel 4.53 Output Kolerasi	105
Tabel 4.54 Interpretasi Nilai r	105
Tabel 4.55 Output Koefisien Determinasi.....	106
Tabel 4.56 Output Koefisien Regresi.....	107
Tabel 4.57 Nilai Signifikan Uji F.....	108
Tabel 4.58 Nilai Signifikansi Uji t	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Data Penurunan Jumlah Karyawan Periode 2020-2022.....	4
Gambar 2.1	The X Model of Employee Engagement.....	14
Gambar 2.2	Elements of Total Reward.....	18
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 2.4	Paradigma Penelitian.....	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sentral Bisnis Unit Laboratorium PT Sucofindo	71
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	101
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	101
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot	104

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work overload, turn over intention, dan work family conflicts pada pegawai perbankan di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3401>
- Abbood Bandar, M., Kadhim Shamran, M., & AL-shammari, A. M. M. (2020). A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND JOB SATISFACTION IN THE KARBALA HEALTH DIRECTORATE. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(4), 774–779. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8477>
- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turnover Intentions. *Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis*, 4(1), 117–131.
- Ahmad Syarif Mutsanna, Rohmawan Adi Pratama, & Islamiyah. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Employee Engagement Pada Pt Bri (Persero) Kc Magelang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(1), 20–35. <https://doi.org/10.20961/meister.v1i1.276>
- Ardiansyah, F., & Budiono. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Work Life Balance and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement as Intervening Variable (Study on Married Women Employees that Have Children in the Production Section of PT Sukuntex Spinning). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(4). <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.104041>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page. www.koganpage.com
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Aziez, A. (2022). the Effect of Employee Engagement on Employee Performance With Job Satisfaction and Compensation As Mediating Role. *Journal of Social Research*, 1(3), 221–230. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i3.58>

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- BlessingWhite. (2013). *Employee Engagement Research Report 2013*.
- Christianto, R. D. P. (2022). The Influence of Servant Leadership and Employee Compensation on Employee Engagement Through Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Indonesia Power Suralaya Power Generation Unit. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(2), 118–128. <https://doi.org/10.21009/jobbe.005.2.14>
- Dessler, G. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education Limited. www.pearson.com/mylab/management
- Devi Berliana Shanty, Rini Nurahaju, & Tri Budi Marwanto. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi “Tkbn” Pelabuhan Tanjung Perak. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5, 59–78. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.67>
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widyarini, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217–222. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.82>
- Edward, Indrayani, & Yasa, I. (2021). The Effect of Company Policy and Organizational Culture on Employee Engagement through Levels Job Satisfaction at PT Ecogreen Oleochemicals. *International Journal of Research and Review*, 8(7), 286–295. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210740>
- Eka, F., & Anik, H. (2020). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ABYOR INTERNATIONAL. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(4), 479–489. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Erfeni Yulia, Isyandi, & G. R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK TABUNGAN NEGARA PEKANBARU. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013>
- Filatrovi, E. W., & Attiq, K. (2020). Managing Employee Engagement in Generation Z. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed International Journal*, 4(4). <https://jurnal.stie->

- aas.ac.id/index.php/IJEBAR Gallup. (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report.
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*.
- Gill, P. S., Dugger, J., & Norton, F. (2014). The relationship between compensation and selected dimensions of employee engagement in a mid-sized engineering services firm. *Journal of Technology, Management, and Applied Engineering*, 30(1), 1–12.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara
- Herminingsih, A., & Hamidah, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee engagement Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan e-ISSN: 2809-8862 Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Employee p-ISSN : 2086-3306 Enga. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14.
- Humaeroh, Susilo, H., & Prasetya, A. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 27(2)*, 1–8.
- Imran Hanif, M., & Inayat, A. (2017). Does Compensation Impact on Employee Engagement? Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 06(03), 80–85.
- Isnani Puspawati, U., & Manajemen, J. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., dan Matteson, M. (2014), *Organizational Behavior And Management* 10th. USA: McGraw-Hill Book Co.
- Kharismawan, I. L., & Hayati, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan E-Commerce di Bandarlampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 18(2), 99–117. <https://doi.org/10.23960/jbm.v18i2.522>
- Kuranchie, E. B., & Amponsah, K. (2015). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 21(1–12), 255–309. <https://doi.org/10.1524/auto.1973.21.112.281>
- Kurniawan, B. W., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal EMPATI*, 5(4), 732–737. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15404>
- Lestari, D., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pt Budi Agung Sentosa.

- Jurnal Economina*, 2(11), 3232–3246.
- Lienardo, S., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). 5280-10056-1-Sm. 5(1).
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Organizational Behavior : an evidenced based approach.
- Maisoni, H., Yasri, Y., & Abror, A. (2019). *Effect of Organizational Culture, Leadership and Compensation on Employee Engagement in Coca-cola Amatil Indonesia Central Sumatra*. 64, 837–845. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.73>
- Maulana, T., & Sagala, E. J. (2019). the Effect of Leadership and Compensation on Employee Engagement in Medium Umkm in West Java (Case Study on Some Medium Umkm in Bandung). *E-Proceeding of Management*, 6(2), 2510–2517.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill/Irwin.
- 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*, 2(6), 2357–2366. <https://doi.org/10.53625/ijss.v2i6.5175>
- Pardede, Ratlan. Manurung, Renhard. 2014. “Analisis Jalur”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pong Bija, A. (2020). Influence of Leadership Style, Work Culture, and Job Satisfaction on Employee Engagement. *International Conference on Humanities, Education, and Social Sciencies*, 2020, 376–388. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7895>
- Puteri Nurindahsari, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Employee engagement dan Kinerja Karyawan. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(10), 4053–4062. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i10.1219>
- Putri, L. M., Wardhana, A., Bisnis, P. A., & Telkom, U. (2020). THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT PLN (PERSERO) MAIN DISTRIBUTION UNIT WEST JAVA EMPLOYEES PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO). 7(2), 6506–6513.
- Rahmana, H. A., & Soliha, E. (2022). PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI BERPENGARUH TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DIMEDIASI MOTIVASI KERJA: Studi Empiris di

- Indonesia. *Among Makarti*, 15(1), 19–37.
- Ramadhani, A., Suratmi, & Qowi, N. (2023). Relationship Between Employee Engagement and Job Satisfaction of Nurses at Muhammadiyah Babat Lamongan Hospital. *Journal of Vocational Nursing*, 13(1), 104–116.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sarangal, R., & Nargotra, M. (2017). Internal Marketing, Employee Job Satisfaction and Employee Engagement. *Pacific Business Review International*, 10(4), 80–89.
- Scott, D., & McMullen, T. (2010). The Impact of Rewards Programs on Employee Engagement. *Worldat Journal*, June, 17.
- Setiawan, B., Indarto, I., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Team Work, Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3104–3121. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.587>
- Shanthi, R., & Sumathi, P. (2021). Employee Engagement and Employee Job Satisfaction in Retail Sector. *Quing: International Journal of Commerce and Management*, 1(3), 111–115. <https://doi.org/10.54368/qijcm.1.3.0011>
- Sidarius Halias, D., & Ardi Prahara, S. (2020). Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Driver Ojek Online. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 95–100.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmawati, D., Agung Priambodo, E., & Ishak, G. (2024). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT PELAYARAN BAHTERA ADHIGUNA (PT BAg). *Journal of Management and Leadership*, 6(2), 63–75. <https://doi.org/10.47970/jml.v6i2.456>
- Sundaray, B. K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53–60.
- Syukur, F. L. (2022). The Effect of Financial Compensation and Non Compensation on Employee Performance The Case of Makassar Social Welfare Education and Training Center. *HJBS*, 4(2). <https://doi.org/10.26487/hjbs.v4i2>
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions. *Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.
- Thavakumar, D., & Evangeline, S. J. (2016). The influence of Involvement and participation, compensation, communication and work-life balance on Employee Engagement: A Case of Insurance Companies in Batticaloa District. *International Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 71.

<https://doi.org/10.4038/ijms.v3i1.84>

- Viswanathan, R., Sarath Lal, N., Prasad, V., & Parveen, J. (2019). Does job satisfaction and employee commitment pave way for employee engagement in it sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 4), 307–313. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1058.0782S419>
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
- Wachyuni, I., & Purba, C. (2020). *Authentic Happiness As a Mediator of Learning Organization*. 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT “X.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>
- Wulandari, W. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Psychosocial Safety Climate Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Konstruksi. *Psychocentrum Review*, 5(2), 74–85. <https://doi.org/10.26539/pcr.511260>
- Yuswardi, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 394–405. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.114>