

Nomor : 0299/UN40.F7.S1/PK.05.01/2023

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

(Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:

Azhary Sukmadiningrat

1909777

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2023**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT

(Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

oleh
Azhary Sukmadiningrat
1909777

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

© Azhary Sukmadiningrat
Juli 2023

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

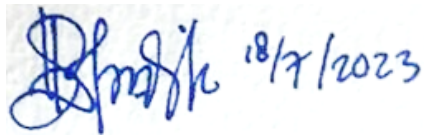
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT
(Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)

Azhary Sukmadiningrat

1909777

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



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

NIP. 197302052005012003

Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, SE., M.S.M.

NIP. 20190219931015101

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Heny Hendrayati, S.IP., M.M.

NIP. 197610112005012002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2023

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi berjudul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)**" dan seluruh isinya adalah hasil dari usaha dan kreasi saya sendiri. Saya memastikan bahwa 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 2023

Yang membuat pernyataan

Azhary Sukmadiningrat

NIM 1909777

ABSTRAK

Azhary Sukmadiningrat (1909777), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat) dibawah bimbingan Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. dan Yoga Perdana, SE., M.S.M.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari *Employee Engagement* di Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat. *Employee Engagement* merujuk pada perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* sangat banyak, tetapi penelitian ini hanya akan memfokuskan pada Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman tentang gambaran Budaya Organisasi, Kompensasi, dan *Employee Engagement* di Badan Pendapatan Daerah Budaya Jawa Barat, serta bagaimana Budaya Organisasi dan Kompensasi mempengaruhi *Employee Engagement*. Penelitian ini mengadopsi teknik *random sampling* yang menggunakan rumus *slovin* dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10% dengan menambah 10% dari sampel yang didapatkan dalam penarikan sampel, serta dengan penggunaan metode *proportional random sampling* untuk Teknik samplingnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 95 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Selain itu, hipotesis diuji dengan menggunakan analisis Uji-t untuk memeriksa dampak secara parsial dan analisis Uji-F untuk mengevaluasi dampak secara simultan.

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

ABSTRACT

Azhary Sukmadiningrat (1909777), *The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Engagement (Perceptual Study of Employees in the West Java Regional Revenue Agency) under the guidance of Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si. dan Yoga Perdana, SE., M.S.M.*

The purpose of this study was to study Employee Engagement at the Regional Revenue Agency of West Java. Employee Engagement refers to employee behavior that is shown by a sense of belonging to the work and the organization. There are many factors that influence Employee Engagement, but this research will only focus on Organizational Culture (X1) and Compensation (X2).

The purpose of this research is to gain an understanding of the overview of Organizational Culture, Compensation, and Employee Engagement in the West Java Regional Revenue Agency of Cultural Affairs, as well as how Organizational Culture and Compensation influence Employee Engagement. This research adopts random sampling technique using the Slovin formula with a 10% margin of error by adding 10% to the obtained sample in the sampling process, and with the use of proportional random sampling method for the sampling technique. The research method used is descriptive and verification method with a total of 95 employee respondents. The data collection technique used is field research and literature study. In addition, the hypothesis is tested using t-test analysis to examine partial effects and F-test analysis to evaluate simultaneous effects.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Employee Engagement.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, dengan memohon ridho Allah SWT, penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih atas diberikannya kesehatan dan kelancaran dalam menyelesaikan proposal penelitian berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* (Studi Persepsional Pegawai Badan Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat)". Penulis juga mengucapkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan pengikutnya.

Penulisan proposal penelitian ini merupakan bagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis berharap proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi penulis serta pembaca. Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian proposal penelitian ini tidak akan berhasil diselesaikan tanpa dukungan, arahan, dan doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S. IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan serta arahan selama kegiatan perkuliahan.
4. Ibu Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si., sebagai Pembimbing I, telah terus membimbing dan memberikan panduan serta saran kepada penulis. Beliau telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan hasil yang baik.

5. Bapak Yoga Pradana, S.E., sebagai Pembimbing II, juga selalu mendampingi dengan penuh perhatian. Beliau memberikan arahan dan nasehat yang berharga selama seluruh proses pembuatan skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Mokh. Adieb Sultan, ST. MT., selaku Pembimbing akademik yang setia membimbing selama perkuliahan dan memberikan bantuan berharga untuk penulis menyelesaikan seluruh proses akademik dengan penuh kesabaran dan kebaikan hati.
7. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen Bapak Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd; Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si; Bapak Dr. Chairul Furqon, S.Sos., MM; Ibu Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si; Ibu Dr. Maya Sari, SE., MM; Ibu Dr. Vanessa Gaffar, SE. Ak. MBA; Ibu Dr. Ayu Krishna Yulawati, S.Sos., MM; Ibu Annisa Ciptagustia, SE., M.Si, Bapak Dr. Askolani, SE., MM, Bapak Dr. H. Mokh. Adieb Sultan, ST. MT; Bapak Askolani, SE., MM; Ibu Netti Siska Nurhayati, SE., MM; Bapak Budhi Pamungkas Gautama, SE., MSc; Ibu Tia Yulawati, S.Pd., MM; Bapak Yoga Pradana, S.E., M.S.M; Bapak Dr. Eka Surachman, ST., MT yang telah senantiasa membimbing, memberikan pengetahuan, dan mengajarkan penulis sejak awal masa kuliah hingga akhir masa kuliah.
8. Ayahanda R. Desiardi Sukmadiningrat dan Ibunda Pipih Siti Syarifah selaku orang tua penulis dan Aditya Pratama Sukmadiningrat selaku kakak penulis yang telah rela berkontribusi dalam mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan nasihat serta dukungan kepada penulis selama masa menyelesaikan perkuliahan.
9. Seluruh karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat khususnya kepada Ibu Eli Rosmalia, SE., M.Kom selaku staf Bidang Kepegawaian yang telah banyak memberikan arahan dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan proposal penelitian penulis.
10. Kepada seluruh teman-teman *Infynite* Angkatan 2019 yang sudah memberikan salah satu kisah terbaik dalam hidup penulis, terutama untuk teman-teman terdekat penulis, Begajul.

11. Seluruh rekan Ikatan Mahasiswa Management, akang teteh Angkatan 2017 & 2018 yang telah membantu penulis, terutama IMAGE Harmonis Aksi angkatan 2019 yang telah berbagi suka juga duka serta seluruh rekan-rekan yang telah membantu penulis di Departemen Keorganisasian IMAGE Harmonis Aksi dan juga rekan-rekan angkatan 2020 dan 2021.
12. Kepada rekan-rekan yang telah memberikan arahan dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini terutama Farhan Kongis & Dhea Septiani.
13. Seluruh rekan *intern* serta mentor di Koenekin dan Bumitama Gunajaya Agro yang telah membantu, menerima, dan memberikan *support* agar penulis dapat menimba ilmu yang lebih banyak, serta rekan-rekan di WG Group Property yang telah memberikan kesempatan penulis untuk dapat menambah pengalaman sekaligus menyelesaikan skripsi terutama untuk Mba Nada, Pak Angga, serta Pak Toni.
14. 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 ini.

Semoga anugerah dan belas kasih dari Allah SWT melimpahkan berkah-Nya, sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan proposal penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Bandung, Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Akademis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Konsep <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.2 Konsep Kompensasi.....	19
2.1.3 Konsep Budaya organisasi	25
2.1.4 Penelitian Terdahulu	30
2.1.5 Kerangka Pemikiran.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Objek Penelitian	37
3.2 Desain dan Metode Penelitian.....	37

3.2.1	Desain Penelitian.....	37
3.2.2	Metode Penelitian.....	37
3.3	Operasionalisasi Variabel.....	39
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1	Sumber Data.....	43
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5	Jenis, Sumber dan Teknik Sampling.....	44
3.5.1	Populasi.....	44
3.5.2	Sampel.....	44
3.5.3	Teknik Sampling.....	46
3.6	Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	46
3.6.1	Uji Validitas.....	46
3.6.2	Uji Realibilitas.....	51
3.7	Rancangan Analisis Data.....	52
3.7.1	Rancangan Analisis Data.....	52
3.7.2	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	56
3.7.3	Uji Normalitas.....	57
3.7.4	Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7.5	Analisis Korelasi.....	58
3.7.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
3.8	Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).....	61
BAB IV PEMBAHASAN DAN PENELITIAN.....		64
4.1	Hasil Penelitian.....	64
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64

4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden	66
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian	70
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika.....	123
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	133
4.2.1	Pembahasan dan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat.....	133
4.2.2	Pembahasan dan Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat	135
4.2.3	Pembahasan dan Pengaruh Budaya Organisasi serta Kompenasi terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat	137
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		140
5.1	Kesimpulan.....	140
5.2	Saran.....	141
DAFTAR PUSTAKA		144
LAMPIRAN		149
LAMPIRAN I ADMINISTRATIF.....		150
LAMPIRAN II KUESIONER.....		157
LAMPIRAN III OLAHAN DATA		166
LAMPIRAN IV UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS		172
LAMPIRAN V OUTPUT STATISTIKA		179
LAMPIRAN VI RIWAYAT HIDUP.....		181

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Employee Engagement Rank in Industry.....	4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kuesioner Pra Penelitian Employee Engagement Tahun 2023	4
Tabel 1. 3 Besaran Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Dan Prestasi Kerja.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya organisasi (X1).....	39
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kompensasi (X2)	40
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Employee Engagement (Y).....	41
Tabel 3. 4 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
Tabel 3. 5 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r	47
Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)	47
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kompensasi).....	48
Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Employee Engagement)	49
Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	52
Tabel 3. 10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	53
Tabel 3. 11 Tabel Rekapitulasi Data.....	53
Tabel 3. 12 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	54
Tabel 3. 13 Kriteria Penafsiran Budaya Organisasi	54
Tabel 3. 14 Kriteria Penafsiran Kompensasi.....	54
Tabel 3. 15 Kriteria Penafsiran Employee Engagement	55
Tabel 3. 16 Kategori skala daerah kontinum	56
Tabel 3. 17 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	57
Tabel 3. 18 Pedoman dalam Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	67
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	68
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan.....	69

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Budaya Organisasi	71
Tabel 4. 9 Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk berinovasi	75
Tabel 4. 10 Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai dengan pemberian fasilitas/alat untuk berinovasi.....	75
Tabel 4. 11 Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk mengambil resiko	76
Tabel 4. 12 Tingkat dukungan organisasi terhadap pegawai untuk menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan	77
Tabel 4. 13 Tingkat ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan pegawai	77
Tabel 4. 14 Tingkat ketelitian organisasi dalam mengevaluasi pekerjaan pegawai ...	78
Tabel 4. 15 Tingkat pemberian tugas yang terinci oleh organisasi.....	79
Tabel 4. 16 Tingkat ketelitian organisasi dalam menyampaikan informasi pekerjaan	79
Tabel 4. 17 Tingkat tuntutan organisasi terhadap pencapaian target pekerjaan	80
Tabel 4. 18 Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk menyelesaikan tugas	80
Tabel 4. 19 Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk berkualitas	81
Tabel 4. 20 Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru.....	82
Tabel 4. 21 Tingkat pemberian peluang pengembangan bagi pegawai	82
Tabel 4. 22 Tingkat pemberian program pelatihan pegawai.....	83
Tabel 4. 23 Tingkat keadilan organisasi terhadap pegawai	84
Tabel 4. 24 Tingkat pemberian jenjang karir yang jelas untuk pegawai	84
Tabel 4. 25 Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi program toleransi antara pegawai	85
Tabel 4. 26 Tingkat dukungan organisasi dalam mencegah perilaku diskriminasi	86
Tabel 4. 27 Tingkat dukungan organisasi dalam menunjang kekompakan pegawai ..	86
Tabel 4. 28 Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi pekerjaan secara kolektif	87

Tabel 4. 29 Tingkat dukungan organisasi dalam memfasilitasi lingkungan kerja yang kompetitif	87
Tabel 4. 30 Tingkat dukungan organisasi dalam mendorong kompetisi yang sehat antar pegawai	88
Tabel 4. 31 Tingkat tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.....	88
Tabel 4. 32 Tingkat tuntutan organisasi pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.....	89
Tabel 4. 33 Tingkat ekpektasi organisasi terhadap pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan.....	90
Tabel 4. 34 Tingkat ekspektasi organisasi terhadap pegawai untuk menjalankan tugas sesuai langkah-langkah dan prosedur yang telah ditetapkan	90
Tabel 4. 35 Tingkat dukungan organisasi dalam pemahaman pegawai dalam melakukan supervisi pekerjaan.....	91
Tabel 4. 36 Tingkat dukungan organisasi dalam menciptakan perilaku kepemimpinan	92
Tabel 4. 37 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kompensasi.....	93
Tabel 4. 38 Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan yang ditetapkan pemerintah	96
Tabel 4. 39 Tingkat kebijakan kompensasi pegawai ASN dan non ASN memenuhi peraturan yang ditetapkan pemerintah	97
Tabel 4. 40 Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan yang ditetapkan serikat pekerja.....	97
Tabel 4. 41 Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan serikat pekerja.....	98
Tabel 4. 42 Tingkat kebijakan kompensasi perusahaan memenuhi peraturan yang ditetapkan manajerial	99
Tabel 4. 43 Tingkat kebijakan kompensasi sesuai dengan kontrak yang ditetapkan manajerial.....	99

Tabel 4. 44 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan usaha yang telah dilakukan pegawai.....	100
Tabel 4. 45 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan beban kerja yang telah dilakukan pegawai.....	101
Tabel 4. 46 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.....	101
Tabel 4. 47 Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi perusahaan dengan pelatihan yang telah dilakukan pegawai	102
Tabel 4. 48 Tingkat keseimbangan pemberian gaji pokok, tunjangan, dan insentif.	103
Tabel 4. 49 Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi dengan jabatan pegawai....	103
Tabel 4. 50 Tingkat kemampuan finansial organisasi untuk memberikan kompensasi pegawai	104
Tabel 4. 51 Tingkat ketepatan pemberian kompensasi kepada pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.....	105
Tabel 4. 52 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi memenuhi rasa aman pegawai	105
Tabel 4. 53 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi memenuhi kebutuhan dasar pegawai	106
Tabel 4. 54 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi dalam meningkatkan motivasi pegawai	107
Tabel 4. 55 Tingkat kemampuan kebijakan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai	107
Tabel 4. 56 Tingkat pemahaman pegawai terhadap kebijakan kompensasi perusahaan	108
Tabel 4. 57 Tingkat transparansi kebijakan kompensasi perusahaan	109
Tabel 4. 58 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Employee Engagement	110
Tabel 4. 59 Tingkat semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan.....	112
Tabel 4. 60 Tingkat ketekunan pegawai dalam melakukan pekerjaan.....	113
Tabel 4. 61 Tingkat ketahanan mental pegawai dalam bekerja	113
Tabel 4. 62 Tingkat ketahanan fisik pegawai dalam bekerja	114

Tabel 4. 63 Tingkat kemampuan pegawai dalam jangka waktu yang lama.....	114
Tabel 4. 64 Tingkat kemampuan pegawai mengatasi kesulitan pekerjaan	115
Tabel 4. 65 Tingkat kemampuan pegawai mencari solusi dalam masalah pekerjaan	116
Tabel 4. 66 Tingkat antusiasme pegawai dalam melakukan pekerjaan	116
Tabel 4. 67 Tingkat keaktifan pegawai dalam melakukan pekerjaan	117
Tabel 4. 68 Tingkat rasa bangga pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.....	118
Tabel 4. 69 Tingkat rasa kebermaknaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan .	118
Tabel 4. 70 Tingkat tekad pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	119
Tabel 4. 71 Tingkat tekad pegawai dalam bereksplorasi terhadap pekerjaannya	120
Tabel 4. 72 Tingkat kefokusn pegawai dalam bekerja.....	120
Tabel 4. 73 Tingkat kelarutan pegawai dalam bekerja	121
Tabel 4. 74 Tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan.....	122
Tabel 4. 75 Tingkat keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan.....	122
Tabel 4. 76 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	125
Tabel 4. 77 Uji Multikolinieritas.....	126
Tabel 4. 78 Output Korelasi	128
Tabel 4. 79 Interpretasi Nilai r	129
Tabel 4. 80 Uji Korelasi Budaya Organisasi dan Kompensasi	130
Tabel 4. 81 Koefisien Berganda.....	131
Tabel 4. 82 Nilai Signifikansi Uji F.....	132
Tabel 4. 83 Nilai Signifikansi Uji t.....	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Permasalahan Absensi K-MOB per Triwulan di Tahun 2022.....	2
Gambar 2. 1 The X Model of Employee Engagement.....	16
Gambar 2. 2 Elements of Total Reward.....	21
Gambar 2. 3 How Organizational Culture Form.....	26
Gambar 2. 4 Schein's Three Layer Model of Organizational Culture.....	27
Gambar 2. 5 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi.....	71
Gambar 4. 2 Garis Kontinum Variabel Kompensasi	93
Gambar 4. 3 Garis Kontinum Variabel Employee Engagement.....	110
Gambar 4. 4 Uji Normalitas	124
Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas.....	127

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education. *International Journal of Educational Management*, 34(1). <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Aktar, A., & Pangil, F. (2018). The Relationship between Human Resource Management Practices and Employee Engagement: the Moderating Role of Organizational Culture. *Journal of Knowledge Globalization*, 10(2). <https://www.researchgate.net/publication/325605052>
- Al Shehri, M., 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*, 2017. <https://doi.org/10.5171/2017.761672>
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001013](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001013)
- Alvi, A. K., Khan, M. A., Ahmed, A. A., & Zulfiqar, M. (2014). A Study of Employee Compensation and Employee Job Engagement on Banks of Lahore, Pakistan. *Sci.Int.(Lahore)*, 26(5). www.ccsenet.org/ijbm
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- 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*. Rineka cipta.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page. www.koganpage.com
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- BlessingWhite. (2013). *Employee Engagement Research Report 2013*.
- Byrne, Z. S. (2015). *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice*. Routledge.
- Dessler, G. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education Limited. www.pearson.com/mylab/management
- 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*.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFPE.
- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana*, 23.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hoque, A. S. M. M., Awang, Z. Bin, Siddiqui, B. A., & Sabiu, M. S. (2018). Role of Employee Engagement on Compensation System and Employee Performance Relationship among Telecommunication Service Providers in Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13081>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational behavior and management*.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, Robert. (2013). *Human resource management*. The McGraw-Hill.

- Jeffrey, I. (2018). Impact of Job Design and Organizational Culture on Employee Engagement as Mediating Variable in Improving Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 7(5). <https://doi.org/10.24327/ijcar.2018>
- Khaliq Alvi, A., Jawaid, A., Kaur, P., Safdar, U., & Yawar, R. B. (2020). Relationship between Organizational Benefits and Employee Job Engagement. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 9(2), 339–350. <http://www.european-science.com>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosda Karya.
- 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.
- Nurcholis, G. (2020). The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395.
- Pakpahan, B. H., Onan, D., Siregar, M., & Siregar, O. M. (2022). The Impact of Organization Culture on Employee Engagement for Library Officers in Universitas Negeri Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Pepra-Mensah, J., & Kyeremeh, E. A. (2018). Organisational Culture: A Catalyst Foremployee Engagement in The Ghanaian Public Sector? *Global Journal of Human Resource Management*, 6(3). www.eajournals.org
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Nuriandini, R. (2016). *The Effect of Compensation and Working Environment to Employee Engagement (Case Study on PT Summarecon Agung Tbk)*.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di Pt EG (Manufacturing Industry). *Versi Cetak*, 1(2).

- Puspita, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Employee Engagement di PT. Bank X, Tbk. *Indikator*, 4(1). <https://doi.org/10.22441/indikator.2020.v4i1.003>
- Putri, N. E., Nimran, U., Rahardjo, K., & Wilopo, W. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (A Study on XYZ Manufacturing Company). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya/>
- Rattanapun, S., Polachart, C., & Singtrangarn, A. (2022). Exploring the antecedents of employee engagement in vocational colleges in Thailand. *Journal of Positive School Psychology*, 6. <http://journalppw.com>
- Ravikumar, T. (2013). A Study on Impact of Team Work, Work Culture, Leadership and Compensation on Engagement Level of Employees on Msmes In India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 64). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Shantz, A., & Alfes, K. (2015). Work engagement and voluntary absence: The moderating role of job resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 530–543. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.936392>

- Siddique, K. P. (2019). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 8. www.garph.co.uk
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sundaray, B. K. (2011). Employee Engagement A Driver of Organizational. *European Journal of Business and Management*, 3.
- 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>
- Tesavrita, C., Sarim, S., Grace, Y. C., & Napitupulu, D. T. (2019). Employee Engagement: Perbandingan Antara Perusahaan Jasa Dan Manufaktur. *MANNERS, II*.
- Varghese, J., Khetade, N., & Shetty, S. (2021). A Study for Organisation's Equity Theory with Respect to Motivation of its Employee: With Reference to a Hospital in Mumbai Suburban. *International Journal of Science and Research*. <https://doi.org/10.21275/SR21211173236>
- Widyaswendra, A. K. R. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variable Intervening pada Karyawan PT Pelindo III (Persero). *Business and Finance Journal*, 5.
- Zacharias, T. (2022). The Role of Employee Engagement as a Mediator Between Organizational Culture, Leadership and Working Life on Employee Performance. *Sagacious Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Sosial*, 8.