

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo)

Dhimas Arya Purnama¹⁾
¹Universitas PGRI Madiun
dhimasarya15@gmail.com

Abstract

This study aims to provide empirical evidence of the influence of compensation on employee engagement, the influence of training on employee engagement, and the influence of compensation and training on employee engagement among PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo employees. This study uses a causal research design. The research population was all of PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo, totaling 42 people. The sampling technique using the census method. The research instrument is a questionnaire. The method used in this study was a quantitative method, while the analytical tool uses SPSS 22. Data analysis uses multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test (t test) and simultaneous test (F test). Based on the results of the t test, it was found that the compensation (X1) partially had a positive and significant effect on employee engagement with a significance value of 0.000. Training (X2) partially has a significant effect on financial distress (Y) with a significance value of 0.029. GCG (X3) partially had a positive and significant effect on employee engagement with a significance value of 0,003. Compensation and training had a simultaneous effect on employee engagement on employees of PT Kusuma Bangun Karya with a significance value of 0.000.

Keywords: *compensation, training, employee engagement*

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo)”. Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement*, pengaruh pelatihan terhadap *employee engagement*, serta pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Populasi penelitian adalah seluruh PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo yang berjumlah 42 orang. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* sensus dengan sampel sebanyak 42 orang. Penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis menggunakan SPSS 22. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t) dan uji simultan (Uji F). Berdasarkan hasil dari uji t, ditemukan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Kompensasi (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh simultan terhadap *employee engagement* (Y) pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo dengan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan, *Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Pada situasi bisnis global yang penuh tantangan serta tingkat persaingan usaha sangat tinggi, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki

keterikatan (*engaged*) terhadap organisasi yang kuat. Jika tingkat keterikatan karyawan rendah, maka perusahaan mengalami hambatan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya dalam mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Jika karyawan memiliki keterikatan yang baik dengan tempatnya bekerja, maka karyawan akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja (Bija, Hamidah, & Tunas, 2021).

Karyawan yang terikat secara konsisten terbukti lebih produktif, menguntungkan dan lebih kecil kemungkinannya meninggalkan perusahaan (Sugianingrat, Yasa, & Sintaasih, 2021). Pada era modern saat ini, *employee engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan setiap perusahaan. Mengingat pentingnya *employee engagement*, maka diperlukan pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berpengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut Wyman, terdapat enam faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu: kepercayaan dan integritas pimpinan, kebanggaan terhadap perusahaan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan, serta *reward and recognition* (Rezeki, 2022). Pada penelitian ini, faktor-faktor tersebut dibatasi pada peluang pengembangan dalam bentuk pelatihan dan *reward and recognition* berupa pemberian kompensasi.

Karyawan dapat memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan apabila ada penghargaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Salah satu contoh penghargaan tersebut adalah pemberian kompensasi, yaitu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi baik yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Rostini et al., 2022). Untuk menaikkan tingkat *employee engagement*, perusahaan harus memperlihatkan buktinya dengan asas kompensasi serta tunjangan yang sepadan (Andriani, Ahman, Disman, & Santoso, 2021).

Penelitian yang dilakukan Mase & Widigdo (2021) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Rattanapun, Polachart, & Singtrangarn (2022) juga terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan Sentoso & Kelly (2021) ditemukan hal yang berbeda bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan. Sementara itu, pada penelitian yang dilakukan Hendriks, Burger, & Commandeur (2022) ditemukan bahwa terdapat penurunan *employee engagement* karena adanya kompensasi yang lebih besar.

Employee engagement juga berkaitan dengan pelatihan yang diikuti karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Akbarjono (2018), manajer perusahaan dalam menghasilkan karyawan yang memiliki *employee engagement* perlu

memperhatikan beberapa poin yang salah satunya adalah memberikan karyawan pelatihan yang tepat. Menurut Huliselan, Meilani, & Barry (2021) program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan memiliki dampak langsung pada keterikatan karyawan (*employee engagement*). Memberikan pelatihan kepada karyawan merupakan cara terbaik untuk meningkatkan *employee engagement* karena melalui pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan baru untuk kemajuan perusahaan.

Hal ini akan membuat karyawan bersemangat oleh adanya pengetahuan baru yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, pelatihan bisa membantu karyawan melihat visi perusahaan dengan lebih jelas sehingga dapat memiliki penghayatan dan dedikasi yang tinggi pada perusahaan. Semangat (*vigor*), penghayatan (*absorption*) dan dedikasi (*dedication*) itu sendiri merupakan dimensi-dimensi *employee engagement* (Febriansyah & Ginting, 2020). Penelitian yang dilakukan Mase & Widigdo (2021) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan Ahsan (2021) juga membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan dengan *employee engagement* pada karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan (Budiarta, Nasution, & Nazaruddin, 2020) ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan.

Employee engagement merupakan kondisi perilaku, sikap positif karyawan sebagai individu pada organisasi perusahaan yang teridentifikasi sebagai suatu dedikasi, semangat dan keasyikan dalam bekerja sebagai bentuk hubungan psikologis dan emosional karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Hartini, 2021). Karyawan akan merasa terikat pada perusahaan jika merasa mendapatkan keuntungan, dan kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Begitu juga, melalui kegiatan pelatihan maka perusahaan dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar karyawan lebih mengenal organisasi dan keterlibatan untuk mempersiapkan karyawan pada masa yang akan datang. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai karena upaya mereka diperlukan oleh organisasi sehingga akan menyebabkan keterikatan karyawan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan Fakhri, Djastuti, & Mas'ud (2020) membuktikan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Yustrilia, Sujarwo, Rofiq, Ratmawati, & Satriyo (2022) juga membuktikan bahwa *employee engagement* karyawan dipengaruhi pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Susanto, Suryamarchia, & Widjaja (2016) menemukan hal berbeda bahwa kompensasi dan pelatihan tidak berpengaruh pada *employee engagement* pada karyawan.

Tingkat *engagement* karyawan dicirikan dengan adanya intensi *turnover* karyawan di perusahaan yang rendah (Idulfilastri, 2018). Berkaitan dengan *engagement* karyawan, pada PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo terdapat permasalahan keterikatan karyawan, yaitu pada setiap tahun terdapat karyawan baru dan karyawan yang keluar. Intensitas *turnover* karyawan pada PT Kusuma Bangun Karya tersebut mencerminkan *employee engagement* yang rendah, khususnya pada periode 2019-2020. *Turnover* karyawan pada PT Kusuma Bangun Karya dapat disebabkan oleh beberapa hal. Hasil wawancara dengan bagian HRD diperoleh informasi bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan serta kegiatan pelatihan karyawan yang kurang diperhatikan perusahaan diduga berdampak pada intensitas *turnover* karyawan sebagai salah satu parameter dari *engagement* yang dimiliki karyawan. Karyawan merasakan adanya *gap* antara besaran gaji yang diharapkan dengan gaji yang diberikan perusahaan serta tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan yang memiliki *skill* sesuai bidang pekerjaan akibat tidak dilaksanakannya pelatihan karyawan dengan optimal.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement*

Kompensasi adalah yaitu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi baik yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Rostini et al., 2022). Bagi perusahaan, kompensasi dapat sebagai cerminan suatu usaha untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan (Sabrina, 2021). Usaha untuk mempertahankan karyawan akan lebih mudah bila terdapat *employee engagement* yang tinggi pada karyawan. Selanjutnya, untuk menaikkan tingkat *employee engagement*, perusahaan harus memperhatikan buktinya dengan asas kompensasi serta tunjangan yang sepadan (Andriani et al., 2021). Kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung merupakan eksternal motivator yang diberikan kepada karyawan. Bila perusahaan tidak memberikan kompensasi karyawan yang kompetitif atau perusahaan tidak menghargai kinerja karyawan dengan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan mengalami *disengaged*. Pada penelitian yang dilakukan Mase & Widigdo (2021) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai. Rattanapun, Polachart, & Singtrangarn (2022) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pada penelitian yang dilakukan Fakhri, Djastuti, & Mas'ud (2020) juga terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Yustrilia, Sujarwo, Rofiq, Ratmawati, & Satriyo (2022) juga membuktikan bahwa *employee engagement* pada karyawan

dipengaruhi oleh kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

Pengaruh Pelatihan terhadap *Employee Engagement*

Menurut Akbarjono (2018), manajer perusahaan dalam menghasilkan karyawan yang memiliki *employee engagement* perlu memperhatikan beberapa poin yang salah satunya adalah memberikan karyawan pelatihan yang tepat. Huliselan, Meilani, & Barry (2021) menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan memiliki dampak langsung kepada keterikatan karyawan (*employee engagement*). Pelatihan bisa membantu karyawan melihat visi perusahaan dengan lebih jelas sehingga dapat memiliki dedikasi yang tinggi pada perusahaan. Semangat (*vigor*), penghayatan (*absorption*) dan dedikasi (*dedication*) merupakan dimensi-dimensi *employee engagement* (Febriansyah & Ginting, 2020). Penelitian yang dilakukan Mase & Widigdo (2021) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Ahsan (2021) juga membuktikan bahwa pelatihan memiliki korelasi dengan *employee engagement* pada karyawan. Fakhri, Djastuti, & Mas'ud (2020) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Yustrilia, Sujarwo, Rofiq, Ratmawati, & Satriyo (2022) juga membuktikan bahwa *employee engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap *Employee Engagement*

Keberadaan *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari peluang pengembangan dan *reward and recognition*. Peluang pengembangan berupa pelatihan, sedangkan *reward and recognition* berupa pemberian kompensasi (Rezeki, 2022). Karyawan akan merasa terikat jika mendapatkan keuntungan, salah satunya adalah dari kompensasi yang diberikan perusahaan. Melalui pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar karyawan lebih mengenal organisasi dan keterlibatan untuk mempersiapkan karyawan pada masa yang akan datang. Memberikan pelatihan kepada karyawan merupakan cara terbaik untuk meningkatkan *employee engagement* karena melalui pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan baru. Hal ini akan membuat karyawan bersemangat oleh adanya pengetahuan baru yang diberikan perusahaan serta merasa dihargai karena merasa diperlukan dengan baik oleh

organisasi yang akhirnya menyebabkan keterikatan karyawan pada perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Fakhri, Djastuti, & Mas'ud (2020) terbukti bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Yustrilia, Sujarwo, Rofiq, Ratmawati, & Satriyo (2022) juga membuktikan bahwa *employee engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini adalah:

H₃ : Kompensasi dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 42 orang karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau teknik *sampling* jenuh. Berdasarkan hal tersebut maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel, meliputi dua variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan pelatihan serta satu variabel terikat (Y) yaitu *employee engagement*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Menurut Azhar & Nasrun (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti penyerahan kuesioner secara pribadi, melalui surat, dan melalui email. Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *online* yaitu dengan pemanfaatan *Google Form* yang kemudian disebar ke responden serta penyebaran secara langsung kepada responden penelitian. Penelitian menggunakan skala Likert dengan 4 (empat) skala, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju dengan meniadakan alternatif pilihan jawaban Ragu-Ragu (*undecided*) karena kategori Ragu-Ragu memiliki makna ganda, yaitu bisa diartikan belum bisa memberikan jawaban, netral dan ragu-ragu (Kriyantono, 2014). Data diolah menggunakan program SPSS *for Windows versi 22.0*. Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t) dan uji simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pendapatan per bulan dan unit kerja. Deskripsi tiap aspek ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Deskripsi	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	69
Perempuan	13	31
Jumlah	42	100%
Pendidikan Akhir		
SMA/SMK	18	42,8
Diploma III	13	31,0
Sarjana S1	10	23,8
Lainnya	1	2,4
Jumlah	42	100%
Pendapatan per Bulan		
< Rp 2 juta	17	40,5
Rp 2-3 juta	19	45,2
> Rp 3 juta	6	14,3
Jumlah	42	100%
Uni Kerja		
Bagian Manajemen	7	16,8
Bagian Administrasi	4	9,5
Resepsionis	3	7,1
Logistik	9	21,4
Keuangan	4	9,5
Surveyor, Estimator & Perencanaan	15	35,7
Jumlah	42	100%

Sumber: data primer diolah

Jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 29 orang (69%). Kondisi ini menggambarkan bahwa pada PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo yang bergerak di bidang jasa konstruksi didominasi karyawan laki-laki. Hal ini seperti yang dsampaikan Badan Pusat Statistik (2022) bahwa tenaga kerja sektor konstruksi didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 21 orang (50%). Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo didominasi karyawan yang berusia 26-30 tahun. Hal ini relevan dengan temuan penelitian yang dilakukan Malingkonor, Akili, & Ratag (2022) bahwa persentase terbanyak karyawan jasa

konstruksi adalah antara 25-30 tahun. Karyawan pada kelompok usia 26-30 tahun termasuk ke dalam kelompok generasi milenial. Mengacu pada pendapat generasi milenial memiliki karakter unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi. Generasi milenial memiliki ciri-ciri kreatif, informatif, mempunyai *passion* dan produktif (Badan Pusat Statistik, 2018).

Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo terbanyak dalam penelitian ini adalah dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 18 orang (42,8%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo banyak yang berasal dari kalangan dengan tingkat pendidikan menengah, yaitu rata-rata berpendidikan SMA/SMK. Realita ini seperti yang disampaikan Nainggolan (et al., 2021) bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia masih didominasi oleh penduduk dengan pendidikan terakhir terbanyak secara berurutan yaitu SLTA sederajat, SLTP dan SD. Sedangkan penduduk yang menempuh pendidikan tinggi termasuk perguruan tinggi hanya menduduki urutan terakhir. Ditinjau dari pendapatan per bulan, karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo terbanyak dalam penelitian ini adalah dengan pendapatan per bulan sebesar Rp 2-3 juta, yaitu sebanyak 19 orang (45,2%). Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Badan Pusat Statistik (2022a) bahwa rata-rata upah buruh di Indonesia pada tahun 2022 adalah sebesar Rp 2,89 juta per bulan. Pendapatan per bulan yang diperoleh karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo sudah termasuk kompensasi yang diterima dari perusahaan.

Karyawan terbanyak pada PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo yang menjadi responden penelitian ini bekerja pada unit kerja Surveyor, Estimator & Perencanaan, yaitu sebanyak 15 orang (35,7%). Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan banyak membutuhkan karyawan bagian Surveyor, Estimator & Perencanaan karena sesuai dengan bidang usaha perusahaan. Menurut Proboretno & Fariadi (2022) perusahaan jasa konstruksi banyak membutuhkan kegiatan-kegiatan survey, estimasi dan perencanaan yang berkaitan dengan kegiatan perhitungan volume, evaluasi pekerjaan dan manajemen kontrak sehingga suatu pekerjaan dan biayanya dapat diperkirakan, direncanakan, dianalisis, dikendalikan, dan dipercaya serta kegiatan estimasi, pengendalian biaya, penilaian kelayakan investasi hingga analisis risiko.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 22.0* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
----------	------	---------	--------	------------

Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,743	0,304	Valid
	X _{1.2}	0,748	0,304	Valid
	X _{1.3}	0,645	0,304	Valid
	X _{1.4}	0,755	0,304	Valid
	X _{1.5}	0,770	0,304	Valid
	X _{1.6}	0,730	0,304	Valid
	X _{1.7}	0,701	0,304	Valid
	X _{1.8}	0,736	0,304	Valid
	X _{1.9}	0,768	0,304	Valid
	X _{1.10}	0,674	0,304	Valid
Pelatihan (X ₂)	X _{2.1}	0,475	0,304	Valid
	X _{2.2}	0,608	0,304	Valid
	X _{2.3}	0,539	0,304	Valid
	X _{2.4}	0,651	0,304	Valid
	X _{2.5}	0,693	0,304	Valid
	X _{2.6}	0,597	0,304	Valid
	X _{2.7}	0,687	0,304	Valid
	X _{2.8}	0,747	0,304	Valid
	X _{2.9}	0,598	0,304	Valid
	X _{2.10}	0,640	0,304	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Y)	Y.1	0,745	0,304	Valid
	Y.2	0,636	0,304	Valid
	Y.3	0,631	0,304	Valid
	Y.4	0,851	0,304	Valid
	Y.5	0,794	0,304	Valid
	Y.6	0,771	0,304	Valid

Sumber: *output SPSS*

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Taraf signifikansi (α) yang digunakan adalah 0,05 atau 5%. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai $n = 42$. Nilai r tabel dengan (α) 5% dan $df = n-2 = 40$ adalah sebesar 0,304. Hasil uji validitas pada pernyataan variabel Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2) dan *Employee Engagement* (Y) yang disampaikan 42 orang responden memiliki hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,304). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian ini adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,901	0,70	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,823	0,70	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,833	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,70 (Ghozali, 2018). Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan dengan 4 (empat) uji, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi. Hasil keempat uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Influence Factor (VIF)</i>
1. Kompensasi (X_1)	0,483	2,071
2. Pelatihan (X_2)	0,483	2,071

Sumber: *Output SPSS*

Nilai *tolerance* variabel kompensasi (X_1) dan pelatihan (X_2) masing-masing adalah sebesar 0,483 atau lebih besar dari 0,1. Dari kedua variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel kompensasi (X_1) dan pelatihan (X_2) masing-masing memiliki nilai *VIF* sebesar 2,071. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,055	0,087		-0,639	0,527
Kompensasi	-0,086	0,066	-0,280	-1,311	0,197
Pelatihan	-0,045	0,080	-0,119	-0,557	0,581

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Sumber: *Output SPSS*

Hasil uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar $0,197 > 0,05$ dan variabel pelatihan sebesar $0,581 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa tingkat signifikansi kedua variabel bebas berada di atas $0,05$ sehingga terbukti bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas atau telah memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<i>N</i>		42
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,18572092
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,122
	<i>Positive</i>	0,109
	<i>Negative</i>	-0,122
<i>Test Statistic</i>		0,122
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,120 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *Output SPSS*

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,120$ berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 7 Nilai Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,866 ^a	0,751	0,738	0,1904	1,818
<i>a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi</i>					
<i>b. Dependent Variable: Employee Engagement</i>					

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson (DW)* adalah $1,818$. Nilai *DW* sebesar $1,818$ ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 42 , dan jumlah variabel bebas (k) = 2 , maka didapat nilai $d_l = 1,4073$ dan $d_u = 1,6061$, sehingga nilai $4-d_u = (4 - 1,6061) = 2,3939$. Nilai *DW* sebesar $1,818$ terletak di antara d_u ($1,6061$) dan $4-d_u$ ($2,3939$), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara variabel Kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,021	0,143		0,144	0,886
Kompensasi	0,538	0,108	0,572	4,968	0,000
Pelatihan	0,410	0,132	0,359	3,117	0,003

a. *Dependent Variable: Employee Engagement*

Sumber: *Output SPSS*

Menurut hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 0,021 + 0,538X_1 + 0,410X_2 + e$$

Pada penelitian ini, terbukti bahwa pada persamaan regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu, dari persamaan regresi yang terbentuk tidak terdapat nilai e atau *standard error*. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bernilai 0,021; menunjukkan bahwa *employee engagement* akan konstan apabila variabel kompensasi dan pelatihan sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- Variabel Kompensasi (X_1) yang bernilai sebesar 0,538 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Jika variabel Kompensasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka *employee engagement* juga akan meningkat sebesar 0,538 kali.
- Variabel Pelatihan (X_2) yang bernilai sebesar 0,410 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kepuasan karyawan. Jika variabel Pelatihan (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka *employee engagement* juga akan meningkat sebesar 0,410 kali.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan untuk membuktikan apakah memang terdapat pengaruh yang berarti (signifikan) secara parsial maupun simultan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y). Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	0,021	0,143		
Kompensasi	0,538	0,108	0,572	4,968	0,000
Pelatihan	0,410	0,132	0,359	3,117	0,003

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji t adalah H_0 jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.18, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

b. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai Sig. (0,003) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,256	2	2,128	58,680	0,000 ^b
	Residual	1,414	39	0,036		
	Total	5,670	41			

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika nilai $\alpha > \text{level of significant } 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < \text{level of significant } 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompensasi dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,866 ^a	0,751	0,738	0,1904
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi				
b. Dependent Variable: <i>Employee Engagement</i>				

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,751 atau 75,1% yang berarti 75,1% *employee engagement* karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pelatihan, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 29,9% dijelaskan faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo

Hasil pengujian hipotesis 1 tentang pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* diperoleh nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo, terbukti atau diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Hasil uji analisis regresi linier menunjukkan nilai konstanta yang positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Jika kompensasi meningkat, maka *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi menurun, maka akan terdapat

penurunan *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

Implikasi dari penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat ditunjukkan bahwa PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo perlu membayarkan upah lembur kepada karyawan sesuai dengan Pedoman dan SOP Lembur yang ditetapkan perusahaan dan sesuai dengan daftar rincian kerja lembur. PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo harus membayarkan gaji setiap sebulan sekali dengan tepat waktu sesuai dengan sesuai kontrak. Perusahaan perlu memberikan bonus secara adil sesuai peraturan yang ditetapkan. Pemberian tunjangan di perusahaan perlu disesuaikan dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan. PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo seharusnya memberikan insentif kepada karyawan berupa penghargaan saat karyawan berhasil mencapai prestasi yang bagus dan memberikan cuti kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Perusahaan juga perlu memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja agar karyawan merasa aman. Berkaitan dengan kompensasi dalam bentuk pelatihan, perusahaan perlu memberikan berbagai pelatihan bagi karyawan untuk menunjang kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Mase & Widigdo (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai. Rattanapun, Polachart, & Singtrangarn (2022) serta Fakhri, Djastuti, & Mas'ud (2020) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Karyawan dapat memiliki *employee engagement* yang baik dengan perusahaan apabila ada penghargaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Salah satu contoh penghargaan tersebut adalah pemberian kompensasi yang menurut Rostini et al. (2022) adalah yaitu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi baik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini seperti yang disampaikan Andriani, Ahman, Disman, & Santoso (2021) bahwa untuk menaikkan tingkat *employee engagement*, perusahaan harus memperlihatkan buktinya dengan asas kompensasi serta tunjangan yang sepadan.

Kompensasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung merupakan eksternal motivator yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi juga dapat menjadi salah satu atribut penting bagi *employee engagement* karena dengan adanya kompensasi yang adil, karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Karyawan akan lebih termotivasi dengan perusahaan yang memiliki program kompensasi yang baik, termasuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara serta menjaga karyawan dengan

baik. Sebaliknya, tanpa adanya pemberian kompensasi yang dirasakan cukup bagi karyawan maka akan sangat mungkin karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Bila perusahaan tidak memberikan kompensasi karyawan yang kompetitif atau perusahaan tidak menghargai kinerja karyawan dengan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan mengalami *disengaged* atau memiliki *employee engagement* yang rendah. Adanya pembayaran kompensasi yang dirasa kurang akan meningkatkan ketidapuasan karyawan dalam bekerja, meningkatkan keluhan, bahkan dapat menyebabkan mogok kerja pada karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo

Hasil pengujian hipotesis 2 tentang pengaruh pelatihan terhadap *employee engagement* diperoleh nilai signifikansi $(0,003) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo, diterima atau terbukti kebenarannya. Artinya, pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Hasil uji analisis regresi linier menunjukkan nilai konstanta yang positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Jika pelatihan karyawan meningkat, maka *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo juga akan meningkat. Sebaliknya, jika persepsi karyawan terhadap pemberian pelatihan oleh perusahaan menurun, maka akan terdapat penurunan *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo.

Implikasi dari penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan menunjukkan bahwa PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo perlu menggunakan instruktur pelatihan yang berwawasan luas dan Ponorogo memiliki cara yang menarik dalam menyampaikan materi. PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo juga perlu mengadakan pelatihan secara rutin yang pesertanya adalah setiap karyawan sesuai dengan *job description* masing-masing. Karyawan perlu memiliki kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan yang materinya disesuaikan dengan kebutuhan dalam tugas atau pekerjaan masing-masing serta tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Mase & Widigdo (2021) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* serta penelitian yang dilakukan Ahsan (2021) dengan temuan bahwa pelatihan memiliki korelasi dengan *employee engagement* pada karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Fakhri, Djastuti, & Mas'ud (2020) serta Yustrilia, Sujarwo, Rofiq, Ratmawati, &

Satriyo (2022) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pemberian pelatihan kepada karyawan merupakan salah satu cara terbaik bagi perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement*. Melalui pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan baru untuk kemajuan perusahaan. Hal ini akan membantu karyawan melihat visi perusahaan dengan lebih jelas sehingga dapat memiliki penghayatan dan dedikasi yang tinggi pada perusahaan. Semangat dan dedikasi merupakan dimensi dari *employee engagement* (Febriansyah & Ginting, 2020). Memberikan pelatihan karyawan atau pengembangan SDM adalah cara terbaik untuk meningkatkan *employee engagement*. Melalui pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan baru untuk kemajuan perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan termotivasi oleh pengetahuan baru yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, pelatihan bisa membantu karyawan melihat visi perusahaan dengan lebih jelas. Pelatihan yang terintegrasi dengan baik mampu menghasilkan karyawan yang mempunyai visi, misi dan budaya perusahaan atau organisasi. Artinya, dengan adanya program pelatihan dimungkinkan karyawan memiliki pandangan yang sama dan mampu mengikat sehingga menimbulkan *engagement* pada setiap karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo

Hasil pengujian hipotesis 3 tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan secara simultan terhadap *employee engagement* diperoleh nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo, diterima atau terbukti kebenarannya. Artinya, kompensasi dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pelatihan.

Implikasi dari penelitian ini adalah PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo perlu meningkatkan *employee engagement* karyawan melalui pemberian kompensasi dan pelatihan. Pada karyawan, perlu adanya tantangan untuk selalu dapat mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan sebaiknya memiliki kesanggupan untuk menjalankan setiap tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Begitu pula, perusahaan sebaiknya melibatkan setiap karyawan dalam penyelesaian tugas. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan dilakukan Fakhri, Djastuti, &

Mas'ud (2020) bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini juga relevan dengan temuan penelitian yang dilakukan Yustrilia, Sujarwo, Rofiq, Ratmawati, & Satriyo (2022) bahwa *employee engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan serta kompensasi.

Employee engagement menurut Wardani & Firmansyah (2021) merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasakan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan sehingga dapat termotivasi untuk terus memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. *Employee engagement* juga dapat didefinisikan sebagai kondisi perilaku, sikap positif karyawan sebagai individu pada organisasi perusahaan yang teridentifikasi sebagai suatu dedikasi, semangat dan keasyikan dalam bekerja sebagai bentuk hubungan psikologis dan emosional karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Hartini, 2021). *Employee engagement* merupakan suatu hal yang penting bagi setiap organisasi yang mencoba untuk mempertahankan karyawan yang berbakat atau bertalenta. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang bekerja dengan keinginan besar karena merasakan ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang terikat secara konsisten terbukti lebih produktif, menguntungkan dan lebih kecil kemungkinannya meninggalkan perusahaan (Sugianingrat et al., 2021). Jika tingkat keterikatan karyawan rendah, maka perusahaan mengalami hambatan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya dalam mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Karyawan akan merasa terikat pada perusahaan jika merasa mendapatkan keuntungan, dan kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Begitu juga, melalui kegiatan pelatihan maka perusahaan dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar karyawan lebih mengenal organisasi dan keterlibatan untuk mempersiapkan karyawan pada masa yang akan datang. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai karena upaya mereka diperlukan oleh organisasi sehingga akan menyebabkan keterikatan karyawan pada perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Kompensasi dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran berikut. Bagi perusahaan, berkaitan dengan berpengaruhnya kompensasi terhadap *employee engagement* pada karyawan, PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo perlu

memperbaiki tata kelola pemberian kompensasi kepada karyawan agar pemberian kompensasi sudah sesuai dengan harapan karyawan serta secara konsisten perlu memberikan pelatihan bagi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari fakta lain selain kompensasi dan pelatihan yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan. Misalnya: lingkungan kerja, *teamwork*, kepemimpinan dan budaya organisasi serta dapat menggunakan instrumen penelitian selain kuesioner sebagai alat pengumpulan data pendukung atau penguat temuan penelitian ini. Misalnya, dengan menggunakan teknik wawancara yang disampaikan kepada manajer dan karyawan agar dapat memperkuat temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, S. M. R. (2021). *Examining the Impact of Training and Development on Employee Engagement in Bangladesh Pharmaceutical Sector*. 23(1), 32–42. <https://doi.org/10.9790/487X-2301063242>
- Akbarjono, A. (2018). *Kinerja Tugas (Task Performance) Dosen Perspektif Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Andriani, R., Ahman, E., Disman, & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*.
- Azhar, A. W., & Nasrun, H. (2020). *Menulis Laporan Penelitian Bagi Peneliti Pemula*. Padang: Insan Cendekia Mandiri.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2022a). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2022. In *Berita Resmi Statistik Indonesia* (Vol. 36). Retrieved from http://www.bps.go.id/brs_file/tenaker-15mei07.pdf
- Badan Pusat Statistik. (2022b). *Konstruksi Dalam Angka 2022*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2017/12/26/91ecdea169d7a26ab851d795/konstruksi-dalam-angka-2017.html>
- Bija, A. P., Hamidah, & Tunas, B. (2021). *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja*. Klaten: Lakeisha.
- Budiarta, I. M., Nasution, H., & Nazaruddin. (2020). The Effective Strategies to Increase Employee Engagement at PT Medco Geothermal Sarulla. *International Journal of Research and Review*, 7(10), 334–345.
- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi

- dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Cionas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 59–78.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada.
- Hartini. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hendriks, M., Burger, M., & Commandeur, H. (2022). The Influence of CEO Compensation on Employee Engagement. *Review of Managerial Science*, 1(1). <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00538-4>
- Huliselan, J. J., Meilani, Y. F. C. P., & Barry, R. R. (2021). *Mengelola Manajemen Talenta Unggul Pada Organisasi Kerja*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Malingkonor, F. F., Akili, R. H., & Ratag, B. T. (2022). Hubungan antara Pengetahuan dan Sikap dengan Tindakan Pekerja Konstruksi Sesuai Safety Sign Boards di Proyek Pembangunan Manado Outer Ring Road 3. *KESMAS*, 11(4), 10–21.
- Mase, D. J. E. P., & Widigdo, A. M. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456.
- Nainggolan, L. E., Purba, B., Sudarmanto, E., Nainggolan, P., Hasibuan, A., Simarmata, H. M. P., & Damanik, D. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1), 1–7.
- Proboretno, W., & Fariadi, D. B. (2022). Analisis Peran Quantity Surveyor Pada Proyek Pembangunan Gedung Madrasah Aliyah Unggulan Tlasi Kabupaten Sidoarjo. *Seminar Keinsinyuran*, 1(1), 179–186. Retrieved from www.iqsi.org
- Rattanapun, S., Polachart, C., & Singtrangarn, A. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Engagement. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 3019–3031. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2433>
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. Bekasi: Kimshafi Alung Cipta.

- Rostini, Hasmin, Arjang, Paerah, A., Yana, S., Irawati, D., ... Nurmillah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sentoso, A., & Kelly, K. (2021). Analysis of Factors Affecting Employee Engagement. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 249–258. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i2.1632>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement di Hotel Ibis Style di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(2), 552–566.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Pekalongan: Nasya Expanding Management (NEM).
- Yustrilia, I., Sujarwo, A., Rofiq, A., Ratmawati, D., & Satriyo, B. (2022). The Effect of HRM Practices on Employee Engagement With Clan Culture as Moderating Variables. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(01), 19–30. <https://doi.org/10.22219/mb.v12i01.14432>.