

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

Aprillia Dwi Putri Hastono¹, Zainnur M. Rusdi²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung

aprilliadphas@gmail.com, zainnur.rusdi@feb.unila.ac.id

Abstract

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

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, and Employee Engagement*

Abstrak

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

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

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

1. Pendahuluan

Perkembangan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan infrastruktur dan teknologi, tetapi juga menekankan peran strategis sumber daya manusia (SDM) dalam pencapaian keunggulan bersaing (HR et al., 2022; Chaerudin et al., 2020). SDM dalam konteks ini bukan sekadar tenaga kerja, melainkan aset berharga yang membawa nilai tambah melalui pengetahuan dan keterampilan, serta menjadi elemen yang tidak dapat ditiru oleh pesaing (Ardiansyah & Budiono, 2022). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Yolandha & Subekti (2023), sektor industri pengolahan atau manufaktur berkontribusi 0,98% terhadap pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5,17% pada kuartal II 2023. Namun, meskipun kontribusinya signifikan, sektor ini masih menghadapi persoalan rendahnya rata-rata upah, yang tercatat hanya Rp2,89 juta pada Februari 2022 (Pahlevi, 2022). Kondisi tersebut menimbulkan urgensi akan pentingnya employee engagement sebagai strategi untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan di tengah keterbatasan kompensasi (Lambongadil & Djamil, 2023; Turner dalam Pamara & Bayudhigantara, 2021).

Employee engagement mencerminkan keterikatan emosional dan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya. Engagement yang tinggi dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang adil serta budaya organisasi yang inklusif dan memberdayakan (Patnaik dalam Maisoni et al., 2019; Susanti & Rizal, 2022; Syabrina & Maivalinda, 2024). Budaya organisasi yang positif memperkuat perasaan dihargai dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian visi perusahaan (Pamara & Bayudhigantara, 2021; Soeharso & Nurika, 2020; Robbins & Judge, 2012; Kreitner & Kinicki, 2014).

DKI Jakarta, sebagai pusat industri, memiliki 1.628 perusahaan manufaktur skala besar dan sedang yang tersebar di lima wilayah kota (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2023). Meski mengalami pertumbuhan, sektor ini tetap menghadapi tantangan terkait rendahnya kompensasi dan lemahnya budaya organisasi. Hasil observasi awal peneliti melalui wawancara di beberapa perusahaan manufaktur di Jakarta mengungkapkan bahwa tenaga kerja merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi, komunikasi dua arah dengan manajemen masih lemah, dan kegiatan pembinaan budaya kerja belum optimal. Temuan tersebut mengindikasikan perlunya kajian mendalam terkait hubungan kompensasi dan budaya organisasi terhadap employee engagement.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement (Nugroho, 2023; Ardiansyah & Budiono, 2022; Lambongadil & Djamil, 2023; Anggraini et al., 2016; Soeharso & Nurika, 2020; Abduraimi et al., 2023). Namun demikian, beberapa studi menemukan hasil yang berbeda, seperti Ooi et al. (2022) dan Hendriks et al. (2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berkorelasi positif dengan engagement, tergantung pada konteks dan tingkat jabatan.

Berdasarkan fenomena tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap employee engagement pada tenaga kerja sektor industri manufaktur di DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam

meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendukung keberlanjutan kinerja industri manufaktur.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial, sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan (Kartika et al., 2016; Caruth & Handlogten, 2001; Irmayani, 2021; Tiong, 2023). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga sistem manajemen pembayaran yang mempertimbangkan keseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang adil (Riniwati, 2016). Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi langsung, seperti upah, gaji, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa benefit dan fasilitas penunjang kerja (Irmayani, 2021). Asas kompensasi yang penting meliputi asas keadilan, sebagaimana dijelaskan dalam equity theory, dan asas kelayakan, di mana kompensasi harus mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan (Marnisah, 2019). Fungsi utama kompensasi meliputi peningkatan efisiensi SDM, stabilitas perusahaan, dan daya tarik bagi calon karyawan (Irmayani, 2021). Namun, tantangan dalam pemberian kompensasi juga tidak sedikit, seperti dinamika pasar tenaga kerja, kekuatan serikat pekerja, hingga keterbatasan kebijakan perusahaan dan regulasi pemerintah (Kartika et al., 2016). Dalam konteks penelitian ini, kompensasi diukur sebagai variabel unidimensi, berdasarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima secara keseluruhan, sebagaimana dikembangkan oleh Manczhe & Ngirande (2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang telah disepakati dan diterapkan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bersikap dan menyelesaikan masalah (Nurakhim et al., 2023; Aprinto & Jacob, 2013; Pakpahan, 2022). Budaya ini mencerminkan makna bersama yang membentuk sikap, persepsi, dan perilaku sumber daya manusia, sekaligus menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Chaerudin et al., 2020). Robbins dalam Nurakhim et al. (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda, pembentuk identitas, penguat komitmen, dan penstabil sistem sosial. Manfaat dari budaya organisasi meliputi pembentukan identitas perusahaan, penguatan komitmen bersama, peningkatan standar pelayanan, serta pengembangan sistem kontrol yang efektif (Aprinto & Jacob, 2013). Faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi yang kuat di antaranya kesesuaian nilai budaya dengan kebutuhan bisnis, keteladanan pimpinan, dukungan lingkungan kerja, serta kepedulian terhadap stakeholder. Zheng et al. (2018) mengemukakan tiga indikator budaya organisasi yang penting, yaitu harmoni, tanggung jawab sosial, dan inovasi. Ketiga indikator ini mencerminkan kekuatan budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai, adaptif terhadap perubahan, dan bertanggung jawab secara sosial, sehingga dapat mendorong keterlibatan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan kondisi di mana karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, memberikan usaha terbaik, serta memiliki komitmen dan semangat tinggi untuk mencapai kinerja optimal (Febriansyah & Ginting, 2020; Finney dalam Maarif & Kartika, 2014; Noviardy & Aliyah, 2020). Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan karyawan dari semua level, mulai dari staf hingga manajer, agar

sepenuhnya terlibat dan berkontribusi maksimal. Febriansyah & Ginting (2020) menguraikan tujuh dimensi keterikatan karyawan, yaitu energi fisik dan psikis, kebanggaan terhadap institusi, keinginan untuk bertahan, sikap proaktif, kritik membangun, daya tahan, serta kemauan mempromosikan institusi. Sementara itu, menurut Srivasta & Singh (2020), indikator utama employee engagement meliputi semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorption), yang masing-masing mencerminkan antusiasme kerja, komitmen, serta fokus penuh dalam pekerjaan. Strategi penguatan employee engagement, menurut Cook (2008), meliputi kesiapan organisasi, kepemimpinan yang kuat, komunikasi partisipatif, serta pengakuan terhadap keberhasilan. Dengan mengevaluasi dan mengembangkan dimensi serta indikator tersebut, organisasi dapat menciptakan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

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

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian ini mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja di sektor industri manufaktur di Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Statistik Industri Manufaktur DKI Jakarta 2020 diketahui bahwa banyaknya pekerja menurut skala usaha dan kabupaten berjumlah 268.615. Maka populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 268.615. Populasi ini mencakup berbagai tingkatan jabatan, departemen, dan perusahaan di sektor industri manufaktur.

Sampel

Jumlah sampel akan ditentukan dengan mempertimbangkan ukuran populasi, tingkat signifikansi, dan tingkat akurasi yang diinginkan untuk hasil penelitian yang dapat diandalkan. Sampel ini akan mencakup karyawan dari berbagai perusahaan manufaktur di DKI Jakarta. Sehingga jumlah sampel yang digunakan 5 sampai 10x jumlah item kuesioner (5 x 30, yaitu sebanyak 150 responden)

Teknik Pengambilan Sampel

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

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan terkait pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap employee engagement pada tenaga kerja di sektor industri manufaktur di DKI Jakarta. Metode utama yang digunakan adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator

dari masing-masing variabel penelitian dan diberikan kepada responden berupa tenaga kerja industri manufaktur. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai persepsi mereka. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden, dengan lima tingkat jawaban mulai dari “Sangat Setuju” (skor 5) hingga “Sangat Tidak Setuju” (skor 1), sebagaimana disusun dalam tabel skala Likert (Sugiyono, 2019). Hasil pengisian kuesioner akan dihitung nilai rata-ratanya, lalu dikategorikan ke dalam lima rentang skala, yaitu: sangat tinggi, tinggi, cukup/sedang, rendah, dan sangat rendah. Selain kuesioner, teknik pengumpulan data juga dilakukan melalui studi kepustakaan (literature review), yang bertujuan untuk menelaah teori-teori dasar, konsep-konsep penting, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Studi ini menjadi dasar dalam merumuskan kerangka konseptual dan memperkuat argumen teoritis dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji instrumen dalam penelitian ini mencakup uji validitas, reliabilitas, dan normalitas untuk memastikan kualitas alat ukur yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment menggunakan bantuan SPSS, di mana suatu item dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (Saifuddin, 2014; Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen, dengan nilai $\alpha \geq 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang baik (Sugiarto, 2017). Selanjutnya, uji normalitas dilakukan melalui analisis residual regresi, dengan kriteria distribusi normal jika nilai signifikansi $>$ 0,05. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, budaya organisasi, dan employee engagement berdasarkan nilai rata-rata dan distribusi frekuensi (Sugiyono, 2017), sedangkan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas (kompensasi dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (employee engagement), dengan rumus $Y = a + bX + \epsilon$. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial, dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa H_0 ditolak jika nilai signifikansi $<$ 0,05 dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap employee engagement.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	62	41,33%
Perempuan	88	58,67%
Usia		
21 - 25	21	14%
26 - 30	106	70,67%
31 - 35	14	9,33%
36 - 40	5	3,33%
≥ 41	4	2,67%
Lokasi Kerja		

Jakarta Barat	34	22,67%
Jakarta Pusat	50	33,33%
Jakarta Selatan	27	18%
Jakarta Timur	25	16,67%
Jakarta Utara	14	9,33%
Lama Bekerja		
≤ 3 Tahun	53	35,33%
4 - 6 Tahun	75	50%
7 - 9 Tahun	16	10,67%
≥ 10 Tahun	6	4%

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 88 orang (58,67%), sementara laki-laki berjumlah 62 orang (41,33%). Dilihat dari rentang usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 106 orang (70,67%), diikuti oleh kelompok usia 21-25 tahun sebesar 14% dan sisanya tersebar pada usia 31 tahun ke atas. Berdasarkan lokasi kerja, responden paling banyak berasal dari wilayah Jakarta Pusat sebanyak 50 orang (33,33%), disusul Jakarta Barat 34 orang (22,67%), Jakarta Selatan 27 orang (18%), Jakarta Timur 25 orang (16,67%), dan paling sedikit dari Jakarta Utara sebanyak 14 orang (9,33%). Adapun berdasarkan lama bekerja, setengah dari responden telah bekerja selama 4-6 tahun (50%), sementara 35,33% bekerja ≤3 tahun, 10,67% bekerja 7-9 tahun, dan hanya 4% yang memiliki masa kerja ≥10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja muda dengan pengalaman kerja menengah dan tersebar di berbagai wilayah industri di DKI Jakarta.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Items	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.892	0.1603	Valid
	X1.2	0.843	0.1603	Valid
	X1.3	0.868	0.1603	Valid
	X1.4	0.908	0.1603	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.862	0.1603	Valid
	X2.2	0.887	0.1603	Valid
	X2.3	0.856	0.1603	Valid
	X2.4	0.870	0.1603	Valid
	X2.5	0.876	0.1603	Valid
	X2.6	0.862	0.1603	Valid
	X2.7	0.852	0.1603	Valid
	X2.8	0.837	0.1603	Valid
Employee Engagement (Y)	X2.9	0.880	0.1603	Valid
	Y.1	0.868	0.1603	Valid
	Y.2	0.866	0.1603	Valid
	Y.3	0.875	0.1603	Valid
	Y.4	0.861	0.1603	Valid
	Y.5	0.863	0.1603	Valid
	Y.6	0.876	0.1603	Valid

Variabel Penelitian	Items	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y.7	0.850	0.1603	Valid
	Y.8	0.848	0.1603	Valid
	Y.9	0.847	0.1603	Valid
	Y.10	0.874	0.1603	Valid
	Y.11	0.850	0.1603	Valid
	Y.12	0.847	0.1603	Valid
	Y.13	0.863	0.1603	Valid
	Y.14	0.870	0.1603	Valid
	Y.15	0.834	0.1603	Valid
	Y.16	0.846	0.1603	Valid
	Y.17	0.884	0.1603	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel, hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 150 menunjukkan bahwa nilai r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,1603. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Employee Engagement (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,901	0,70	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,958	0,70	Reliabel
3	Employee Engagement (Y)	0,978	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Employee Engagement (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.72520102
Most Extreme Differences	Absolute	0.055
	Positive	0.048
	Negative	-0.055
Test Statistic		0.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisie Regresi (B)	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	4,052	0,000	H1 diterima
Budaya Organisasi (X2)	1,837	0,000	H2 diterima
Konstanta	2,674	0,021	
Y	Employee Engagement		

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,674 + 4,052X_1 + 1,837X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 2,674, artinya jika variabel kompensasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka nilai employee engagement (Y) berada pada angka 2,674. Ini merupakan nilai dasar keterlibatan karyawan tanpa dipengaruhi oleh kompensasi maupun budaya organisasi.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 4,052 untuk variabel kompensasi (X_1), artinya setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan nilai employee engagement sebesar 4,052, dengan asumsi budaya organisasi tetap. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 1,837 untuk variabel budaya organisasi (X_2), artinya setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan nilai employee engagement sebesar 1,837, dengan asumsi kompensasi tetap. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang sedikit lebih besar dibanding kompensasi terhadap keterlibatan karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kompensasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen employee engagement (Y).

1. Kompensasi (X_1) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap employee engagement. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan juga akan meningkat.
2. Budaya Organisasi (X_2) memiliki Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_2 juga diterima. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement. Artinya, semakin positif dan kondusif budaya organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki koefisien

regresi sebesar 4,052 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap employee engagement. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan keterlibatan karyawan sebesar 4,052 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil, transparan, dan layak merupakan faktor penting dalam membangun motivasi, rasa memiliki, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka akan cenderung menunjukkan antusiasme kerja, inisiatif, dan keinginan untuk terus berkembang bersama organisasi. Temuan ini selaras dengan penelitian Nugroho (2023), Ardiansyah & Budiono (2022), serta Kang & Lee (2021), yang menegaskan bahwa sistem kompensasi yang dirancang secara efektif berkontribusi pada peningkatan engagement secara menyeluruh di tempat kerja, termasuk dalam konteks sektor industri manufaktur.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement pada Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di DKI Jakarta

Berdasarkan hasil regresi, variabel budaya organisasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 1,837 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Artinya, peningkatan satu satuan dalam kualitas budaya organisasi dapat mendorong peningkatan keterlibatan karyawan sebesar 1,837 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Budaya organisasi yang mendukung, terbuka, kolaboratif, dan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan bersama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, inklusif, dan penuh makna bagi karyawan. Lingkungan seperti ini akan membentuk perilaku kerja yang lebih positif, mendorong partisipasi aktif, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Abduraimi et al. (2023), Mase & Widigdo (2021), serta Alias et al. (2022), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan terinternalisasi berdampak langsung terhadap semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja mereka.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 150 responden dari sektor industri manufaktur di DKI Jakarta, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Demikian pula, budaya organisasi yang harmonis, bertanggung jawab sosial, dan mendorong inovasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk merasa terhubung dengan visi perusahaan dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Berdasarkan temuan ini, perusahaan sektor manufaktur disarankan untuk memperkuat sistem kompensasi berbasis kinerja serta membangun budaya organisasi yang positif guna meningkatkan keterlibatan karyawan secara berkelanjutan. Tim Human Resources perlu menyusun strategi employee engagement secara menyeluruh dan melakukan evaluasi rutin terhadap persepsi karyawan agar kebijakan yang diambil responsif dan tepat sasaran. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek kajian ke sektor lain dan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau kepuasan kerja, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. B. Abduraimi, M. Mustafi, and X. Islami, "The Role of Organization Culture on Employee Engagement," *Business: Theory and Practice*, pp. 109-122, 2023.
- [2] H. S. Almerri, "Investigating the Impact of Organizational Culture on Employee Retention: Moderating Role of Employee Engagement," *Journal of System and Management Sciences*, pp. 488-507, 2023.
- [3] J. M. Angelina, R. Husniati, and Y. N. Supriadi, "The Influence of Knowledge Management and Organizational Culture through Employee Engagement as a Mediation Variable on Millennial Employee Performance at the Center for Education and Training Center for Statistics Indonesia," *International Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior*, pp. 137-155, 2023.
- [4] B. Aprinto and F. A. Jacob, *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*, Jakarta: PPM, 2013.
- [5] F. Ardiansyah and B. Budiono, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance," *Jurnal Ilmu Manajemen*, pp. 110-122, 2022.
- [6] Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, "Direktori Industri Manufaktur Provinsi DKI Jakarta," [Online]. Available: <https://jakarta.bps.go.id/publication/2021/12/10/e40b46c5647bedfc760f3d2f/direktori-industri-manufaktur-provinsi-dki-jakarta-2021.html>. [Accessed: Dec. 10, 2021].
- [7] D. L. Caruth and G. D. Handlogten, *Managing Compensation (and Understanding It Too): A Handbook for the Perplexed*, UK: Bloomsbury Publishing, 2001.
- [8] A. Chaerudin, I. H. Rani, and V. Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, Sukabumi: CV Jejak, 2020.
- [9] T. Clark, L. Foster, L. Sloan, and A. Bryman, *Social Research Method*, UK: Oxford University Press, 2021.
- [10] S. Cook, *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance through Staff Satisfaction*, UK: Kogan Page, 2008.
- [11] H. Febriansyah and H. Ginting, *Tujuh Dimensi Employee Engagement*, Jakarta: Prenada, 2020.
- [12] I. Ferizal, *Journey to be Employer of Choice: Rahasia Manajemen SDM untuk Membangun Perusahaan Pilihan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016.
- [13] J. F. Hair Jr., W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*, UK: Cengage Learning EMEA, 2017.
- [14] N. A. Harahap, F. Al Qadri, D. I. Harahap, M. Situmorang, and S. Wulandari, "Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia," *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, pp. 1444-1450, 2023.
- [15] M. Hendriks, M. Burger, and H. Commandeur, "The Influence of CEO Compensation on Employee Engagement," *Review of Managerial Science*, pp. 1-27, 2022.
- [16] A. Herminingsih and L. Mahardiana, "The Impact of Organizational Communication and Compensation on Employee Performance, with Employee Engagement as a Mediating Variable," *International Journal of Religion*, pp. 4490-4499, 2024.
- [17] F. S. HR, R. Andika, and O. Amelia, "Analysis of the Effect of Compensation, Organizational Culture, Work Stress on Employee Productivity in the Administration Section of the Environmental Polytechnic of Medan," *Rowter Journal*, pp. 35-42, 2022.
- [18] N. W. Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- [19] L. Kartika, R. Jayawinangun, and T. S. Mangkuprawira, *Manajemen Kompensasi: Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*, Bogor: IPB Press, 2016.
- [20] F. Lombongadil and M. Djamil, "The Influence of Organizational Culture and Work

- Environment on Employee Engagement Through Employee Resilience,” *Dinasti International Journal of Management Science*, pp. 1125-1134, 2023.
- [21] J. R. Lozano, R. P. Guerra, and V. S. Fons, “Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America,” *Administrative Sciences*, pp. 1-18, 2023.
- [22] M. S. Maarif and L. Kartika, *Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*, Bogor: IPB Press, 2014.
- [23] H. Maisoni, Y. Yasri, and A. Abror, “Effect of Organizational Culture, Leadership and Compensation on Employee Engagement in Coca-cola Amatil Indonesia Central Sumatra,” *Advances in Economics, Business and Management Research*, pp. 837-845, 2019.
- [24] L. Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- [25] A. Noviardy and S. Aliya, “Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Journal Management, Business, and Accounting*, pp. 258-272, 2020.
- [26] S. A. Nugroho, “The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation to Employee Engagement at NGO X in Jakarta,” *International Journal of Social Science (IJSS)*, pp. 2357-2366, 2023.
- [27] B. Nurakhim, S. Priyono, and H. Madiistriyatno, *Budaya Organisasi*, Tangerang Selatan: CV. Mitra Cendekia Media, 2023.
- [28] L. Ooi, K. L. Ng, W. C. Heng, Y. F. Chua, and Y. H. Lim, “Human Resources Practices and Employee Engagement,” *International Journal of Management Studies*, pp. 71-100, 2022.
- [29] R. Pahlevi, “Meski Kontribusi Besar, Upah Buruh Manufaktur di Bawah Rata-rata,” [Online]. Available: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/05/12/meski-kontribusi-besar-upah-buruh-manufaktur-di-bawah-rata-rata>. [Accessed: May 12, 2022].
- [30] B. A. Pakpahan, *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan dan Kepuasan pada Pekerjaan*, Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022.
- [31] F. Pamara and E. M. Bayudhigantara, “Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Engagement,” *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, pp. 2180-2194, 2021.
- [32] M. R. Paramata, D. R. Karundeng, M. A. Suyanto, Hasanuddin, and Yakup, “Influence of Compensation and Organizational Culture Analysis on Increasing Employee Motivation,” *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, pp. 565-574, 2023.
- [33] H. Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016.
- [34] U. Sekaran and R. Bougie, *Research Methods for Business*, San Francisco: John Wiley & Sons, 2016.
- [35] M. A. Shehri, P. McLaughlin, A. Al-Ashaab, and R. Hamad, “The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks,” *Journal of Human Resources Management Research*, pp. 1-23, 2017.
- [36] Shift Indonesia, “Mengapa Tingkat Employee Engagement di Sektor Manufaktur AS Rendah?,” [Online]. Available: <https://shiftindonesia.com/mengapa-tingkat-employee-engagement-di-sektor-manufaktur-as-rendah/>. [Accessed: Jul. 1, 2015].
- [37] S. Srivastava and S. Singh, “Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement,” *Journal of Hospitality and Tourism Management*, pp. 79-89, 2020.
- [38] P. D. Sugiarto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: Andi, 2017.
- [39] F. D. Susanti and A. Rizal, “The Effect of Compensation, Organizational Culture and Work

Motivation on Turnover Intention,” *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, pp. 1-12, 2022.

- [40] P. Tiong, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Deepublish Digital, 2023.
- [41] F. Yolandha and R. Subekti, “BPS: Sektor Manufaktur Jadi Penyumbang Terbesar Pertumbuhan Ekonomi,” [Online]. Available: <https://ekonomi.republika.co.id/berita/rz0e8o370/bps-sektor-manufaktur-jadi-penyumbang-terbesar-pertumbuhan-ekonomi>. [Accessed: Aug. 7, 2023].