Media Manajemen Jasa
ISSN 2502-3632 (Online), 2356-0304 (Paper)
Vol.13 No.1, Juni 2025

PERAN KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DUKUNGAN PSIKOLOGIS DALAM MENINGKATKAN *ENGAGEMENT* KARYAWAN

Bambang Juliansyah[1]
Irma Idayati[2]
Dheo Rimbano[3]
Ilham Kurniawan[4]
Krisna Hadinata[5]
Susan jeni[6]
Nanda Putri Dewi[7]
Pahrul rozi[8]

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan Lubuk Linggau[1,2,3,4,5,6,7,8]
bambangjuliansyah49@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran kompensasi, pelatihan, dan dukungan psikologis dalam meningkatkan keterlibatan karyawan *(employee engagement)* di organisasi. Menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 25 jurnal dari tahun 2017- 2023, ditemukan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.* Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dukungan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.* Kompensasi yang memadai dan program pelatihan yang efektif berkontribusi pada peningkatan keterikatan karyawan, serta dukungan psikologis yang mendorong meningkatkan keterlibatan karyawan *(employee engagement).*

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Kompensasi, Pelatihan, Dukungan Psikologis

ABSTRACT

This study examines the role of compensation, training, and psychological support in increasing employee engagement in organizations. Using the Systematic Literature Review (SLR) method on 25 journals from 2017-2023, it was found that the three factors have a positive and significant influence on employee engagement. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on employee engagement. Training has a positive and significant effect on employee engagement. Psychological support has a positive and significant effect on employee engagement. Adequate compensation and effective training programs contribute to increased employee engagement, as well as psychological support that encourages increased employee engagement.

Keywords: *Engagement Employee engagement, Compensation, Training, Psychological Support*

PENDAHULUAN

Dalam era sekarang persaingan bisnis akan semakin ketat, sumber daya manusia menjadi aset paling tinggi bagi sebuah organisasi. Keterlibatan karyawan *(employee engagement)* merupakan salah satu tujuan yang paling pokok dalam organisasi dan manajemen. Organisasi menjadikan keterlibatan karyawan sebagai alat dan mitra strategis dalam bisnis (Razak & Suharnanto, (2019). Keterlibatan karyawan *(employee engagement)* yang tinggi menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional dan psikologis akan lebih produktif, loyal, dan berinovasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan engagement karyawan, berbagai faktor perlu diperhatikan, salah satunya adalah peran kompensasi, pelatihan, dan dukungan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi dalam meningkatkan *engagement* karyawan. Dengan memahami mekanisme kerja dari masing-masing faktor, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan. Banyak kalangan berpendapat bahwa *employee engagement* harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif bidang SDM maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan dari dampak krisis yang dihadapi (Arianti et al., 2020). Visi misi perusahaan dapat tercapai bilamana setiap sumber daya manusia memiliki *engagement* yang baik, dimana menurut Sari (2016) bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan merupakan salah satu aset bagi suatu perusahaan, maka dari itu *engagement* karyawan harus dibina secara rutin demi menjaga hubungan industrial yang harmonis sehingga tercapai tujuan perusahaan (Aninditha et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Affini & Surip (2018), menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut ditandai dengan adanya persepsi atau kepuasan gaji yang besar maka akan memunculkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan akan tinggi (Praswastari & Satrio (2023). Karyawan adalah individu yang bekerja dgn menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya (Arifudin, 2019). Karyawan yang memiliki kinerja baik dan sepenuh hati dalam bekerja akan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan diharapkan dapat lebih proaktif, terlibat dan menginvestasikan waktunya untuk pekerjaan dan organisasi demi hasil yang optimal (Pratiwi et al., 2021). Kompensasi penting bagi suatu institusi untuk dapat merekrut serta meningkatkan *engagement* karyawannya (Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020).

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu (Rijal, 2023). Selain itu pelatihan juga dapat membentuk karyawan aktif terlibat dalam bekerja di perusahaan. Banyak perusahaan percaya bahwa keterikatan merupakan aset dominan dalam keunggulan bersaing. Keterikatan kerja mampu memecahkan

masalah perusahaan yang menantang seperti kinerja dan produktivitas kerja serta meningkatkan penjualan (Ruhiyat et al., 2022).

Dukungan psikologis merupakan sebuah dukungan dapat membantu membangun kondisi kerja karyawan menjadi lebih baik (Cahyani & Frianto, 2019). Dukungan psikologis juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Luthans dkk (dalam Sembiring dkk, 2018) menjelaskan dukungan psikologis merupakan keadaan positif psikologi seseorang yang berkembang dan terdiri dari karakteristik adanya kepercayaan dalam semua tugas, optimis, memiliki harapan, serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah. Luthans juga menjelaskan bahwa modal psikologi merupakan suatu kapasitas psikologis yang dapat diukur, dapat meningkatkan performa kerja dan juga dapat dikembangkan, dikatakan pula bahwa dukuangan psikologis ini dapat menurun ataupun meningkat sesuai kondisi yang ada dan karakteristik yang membangun modal psikologi saling mempengaruhi satu sama lain sehingga konstruk ini lebih baik di ukur sebagai satu kesatuan (Saputri, n.d.). Menurut Kurtessis et al. (2017) lingkungan sosial yang penuh dengan keterbukaan dan saling mendukung juga dapat berpengaruh pada bagaimana karyawan bekerja. Dukungan Psikologis sangat krusial dalam meningkatkan *engagement* karyawan. Ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan didukung secara emosional, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik garis besar yaitu bahwasannya dalam meningkatkan *engagement* karyawan harus memperhatikan faktor kompensasi, pelatihan dan dukungan psikologis yang mumpuni. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kunci keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Peran Kompensasi, Pelatihan dan Dukungan Psikologis Dalam Meningkatkan *Engagement* Karyawan".

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Engagement Karyawan

Menurut Gallup (2013) dalam (Firnanda & Wijayati, 2021) *employee engagement* adalah tingkat keterlibatan karyawan yang ditunjukkan oleh hubungan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan. Konsep ini mencakup sikap psikologis yang positif, di mana karyawan merasa diberdayakan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung keberhasilan perusahaan. Dengan keterlibatan yang tinggi, perusahaan bisa merasakan peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas. Namun, seringkali hanya sebagian kecil karyawan yang benar-benar merasa terlibat dengan perusahaan, sementara yang lainnya tidak merasa sekomitmen itu, sehingga tingkat keterlibatan ini tidak selalu merata di seluruh karyawan. Robertson-Smith dan Markwick (2012) dalam (Daniel Dami et al., 2022) menuturkan bila ada tiga tingkat pada diri pegawai, seperti:

1. *Engaged* (keterlibatan)
   Seorang pegawai bekerja menggunakan gairah sehingga memunculkan keterlibatan atau terikat dengan perusahaan, terutama bagi pekerja yang berupaya terus menerus untuk meningkatkan diri melalui pembaruan demi memajukan perusahaan.
2. *Not engaged* (tanpa ada keterlibatan)

Pegawai terfokus menuntaskan tugas tanpa harus berpikiran terkait tujuan perusahaan. Para pegawai berkecenderungan bekerja dengan menanti arahan, perintah, dan menganggap bila keterlibatannya terabaikan. Dapat disebut bila pegawai ini ialah Mereka sleepwalker selama menjalankan segala aktivitas kerja. Waktu yang mereka habiskan tidak ada gairah maupun energi untuk bekerja.

3. *Actively disengaged* (aktif melepas)
   Pegawai yang mempergunakan waktu mereka untuk memperlihatkan sikap tidak suka dengan perusahaan. dari segala aspek yang dijumpai, mereka sekadar melihat dari sisi negatif. Tidak jarang sikap itu berdampak buruk bagi pegawai yang memiliki keterlibatan cukup aktif.

Menurut Schaufeli, W. B.,& Bakker, A. B. (2003). Beberapa indikator *engagement* karyawan antara lain:

1. *Vigor* (Semangat): Kemampuan fisik dan intelektual yang tinggi saat menyelesaikan tugas diperusahaan
2. *Dedication* (Dedikasi): Memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja terhadap perusahaan
3. *Absorption* (Penyerapan): Fokus yang tinggi saat bekerja

Kompensasi

Kompensasi merupakan berian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Larasati, 2018: 89) dalam (Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dessler (2013 : 352) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2012) dalam (Praswastari & Satrio, n.d.-a) pemberian kompensasi secara layak bukan saja dapat mempengaruhi kebutuhan materi para pekerja melainkan dapat menentramkan batin para pekerja dan akan meningkatkan semangat dan inisiatif dalam bekerja. Kompensasi atau gaji menurut para ahli dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022) adalah segala bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (FN Zaqiyah, 2023), ada lima indikator utama dalam kompensasi, yaitu:

1. Tingkat pembayaran: yang bisa bervariasi tinggi, rata-rata, atau rendah, tergantung pada kondisi dan kebijakan perusahaan.
2. Struktur pembayaran: yang berhubungan dengan besaran rata-rata gaji, tingkat gaji, serta pengklasifikasian jabatan di perusahaan.
3. Penentuan pembayaran individu: yang harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti rata-rata tingkat bayaran, kualifikasi pendidikan, lama kerja, dan pencapaian kinerja individu.
4. Metode pembayaran: yang terbagi menjadi dua jenis: pertama, metode yang didasarkan pada waktu (misalnya per jam, per hari, per minggu, atau per bulan); kedua, metode yang didasarkan pada pembagian hasil atau keuntungan.

5. Kontrol pembayaran: yang mencakup pengawasan langsung maupun tidak langsung terhadap biaya yang dikeluarkan untuk membayar tenaga kerja.

Pelatihan

Dalam era globalisasi, pelatihan penting bagi perusahaan karena mengembangkan keahlian karyawan memberi keunggulan. Investasi dalam pelatihan mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan produktivitas. Ini bukan hanya kewajiban, tapi instrumen penting untuk mengembangkan potensi karyawan (Nurhayati & Atmaja, 2021) dalam (Tabina et al., n.d.). Menurut (Dusauw, 2016) dalam (Kosali, 2023) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah aktivitas pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta menciptakan sikap karyawan agar lebih baik dalam mengembang tugas dan tanggung jawab nya. Menurut (Wahyuningsih, 2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode
4. Kualifikasi Peserta
5. Kualifikasi Pelatih

Dukungan Psikologis

Dukungan psikologis adalah bantuan yang diberikan untuk membantu seseorang mengatasi tantangan atau permasalahan yang dihadapinya. Kesadaran akan kesehatan mental juga menjadi sebuah permasalahan yang kerap menimpa pekerja. Tempat kerja yang tidak sehat menimbulkan banyak kekhawatiran di dalam diri pekerja, yang pada akhirnya akan mengganggu kesehatan mental mereka (Sari et al, 2024). Rajgopal (2010) dalam Sari et al (2024) menyatakan bahwa kesehatan mental karyawan merupakan faktor penentu penting dalam kesehatan mereka secara keseluruhan. Kesehatan mental yang buruk serta pemicu stres di tempat kerja dapat menjadi faktor penyebab berbagai penyakit fisik seperti hipertensi, diabetes, dan kondisi kardiovaskular. Selain itu, kesehatan mental yang buruk juga dapat menyebabkan kelelahan di kalangan karyawan, sehingga sangat memengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi yang berarti baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Lambert et al. (2016) dalam (Cahyani & Frianto, 2019) menyatakan bahwa memberikan dukungan sosial seperti psikologis mendukung, bantuan, umpan balik, dan motivasi untuk para karyawan sangat berharga bagi karyawan. *Employee engagement* merupakan suatu sikap psikologis yang positif bagi karyawan untuk memberdayakan kondisi kerja agar perusahaan mendapatkan efektivitas kerja yang lebih besar serta dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Kondisi emosional dan psikologis karyawan haruslah dalam kondisi baik serta mendukung segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja mereka.(Firnanda & Wijayati, 2021). Menurut (Aisyah & Syarifadul, 2021) dukungan psikologis memiliki 4 indikator yaitu:

1. Emosional: Ungkapan empati terhadap individu yang bersangkutan
2. Penilaian: Pengujian terhadap gagasan
3. Instrumental: Pemberian materi secara langsung
4. Informasional: Nasehat, saran dan petunjuk

Hipotesis

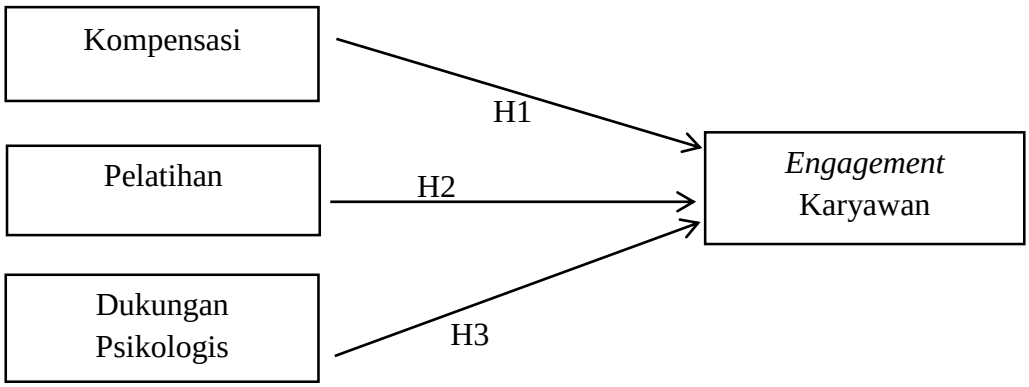
Berdasarkan permasalahan yang muncul dan tinjauan pustaka yang dimiliki, maka dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut :
H1: Ada pengaruh kompensasi terhadap *engagement* karyawan
H2: Ada pengaruh pelatihan terhadap *engagement* karyawan
H3: Ada pengaruh dukungan psikologis terhadap *engagement* karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian lietratur atau yang dikenal dengan istilah *Systematic Literature Review* (SLR) (Ayu et al., 2021). Dalam prosesnya, penulis melakukan pencarian litertur sebagai bahan kajian pada platform "Google Scholar" yang tota keseluruhan jurnal yang direview berjumlah 25 jurnal dari tahun 2017-2023. Digunakan tinjauan sistematis dalam kajian ini. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan database yang lebih lengkap terkait Peran Kompensasi Pelatihan dan dukungan psikologis dalam meningkatkan *engagement* karyawan.(Rijal, 2023)

Kerangka konseptual

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian pada artikel ini, maka didapat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Engagement* Karyawan

Untuk menjawab hipotesis pertama (H1) : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Engagement* Karyawan maka dibawah ini tabel jurnal terdahulu untuk mendukung dan menjawab hipotesis tersebut sebagai berikut :

Tabel 1. Jurnal Terdahulu Pengaruh Kompensasi Terhadap *Engagement* Karyawan

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Meiliawati et al., (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung negatif

		Terhadap *Turnover* Karyawan Dengan *Employee engagement* Sebagai Variabel Intervening	dan signifikan terhadap perputaran karyawan melalui keterikatan karyawan.
2.	Purnama, (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap *Employee engagement* (Studi Pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo)	Berdasarkan hasil dari uji t, ditemukan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y) . Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y).
3.	Nafiudin & Andari, (2022)	Pengaruh *Compensation Saticfaction and Supervisory Support* Terhadap *Engagement* Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Provinsi Banten)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh hasil bahwa *Compensation Satisfaction* dan *Supervisor Support* memiliki pengaruh pada *Engagement* Karyawan manufaktur di Banten.
4.	Praswastari & Satrio (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee engagement* Karyawan Kontrak Pada PT.Mahadaya Karya Sentosa	Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi rasa engaged pada karyawan kontrak.
5.	Ardiansyah & Budiono, (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee engagement* dan Dampaknya Pada *Employee Performance*	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement* karena gaji yang semakin tinggi akan membuat *employee engagement* semakin tinggi.
6.	Rahmana & Soliha, n.d.(2022)	Penilaian Kinerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap *Employee engagement* Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Empiris Di Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*

7.	Lilly Linne Kainde & Lingkan Pagala, (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee engagement* di PT. Agincourt Resources	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement.*
8.	Indra Syafrin et al., (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Employee engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangi	Berdasarkan hasil terdapat Pengaruh langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui *Employee engagement*
9.	Razak & Suharnanto, (2019)	Pengaruh Pengakuan, Kompensasi dan Pola Komunikasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Pada PT.Eastern Pearls Flour Mills Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap *employee engagement* pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar, dan kompensasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap *employee engagement* pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Sumber : Google Scholar, Jurnal Terdahulu (20217 – 2023)

Menurut Razak & Suharnanto (2019) Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,686 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,686 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap keterlibatan karyawan pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar sebesar 0,686 poin. Menurut Meiliawati et al., (2020) Nilai koefisien jalur (koefisien beta) kompensasi 0,401 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Nilai t hitung 4,353 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pengaruh langsung kompensasi terhadap *employee engagement* adalah sebesar 0,401. Hal tersebut menunjukkan kurang maksimalnya kompensasi yang diterima karyawan akan menimbulkan rendahnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya dapat memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Rachman et al (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hasil pengujian ini juga membuktikan

bahwa nilai tstatistic sebesar 2,402 (t hit = 1,96) yang artinya bahwa hipotesis ke-3 pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, peningkatan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Employee engagement* di puskesmas Tanjung Bumi .Ini artinya bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Affini dan Surip (2018), dan Dewi (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, untuk itu agar karyawan memiliki engagement yang tinggi terhadap perusahaan maka hendaknya diberikan kompensasi yang adil dan terbuka sehingga karyawan akan merasakan puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Menurut Rahmana & Soliha (2022) Nilai β variable kompensasi sebesar 0.263, artinya dengan asumsi penilaian kinerja dan motivasi kerja bernilai tetap, maka setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai *employee engagement* sebesar 0,263. Nilai β variable motivasi kerja sebesar 0.467, artinya dengan asumsi penilaian kinerja dan kompensasi bernilai tetap, maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai *employee engagement* sebesar 0,467. Kompensasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai beta standardized bertanda positif sebesar 0,263 dan sig. 0,001 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga hipotesis keempat (H4) adalah diterima. Hasil pengujian hipotesis keempat bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kompensasi maka semakin tinggi tingkat *employee engagement*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* (Affini & Surip, 2018; Inayat, 2018; Mostafa et al., 2019; Puspita, 2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Menurut Purnama (2023) Hasil pengujian hipotesis 1 tentang pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement* diperoleh nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 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. Menurut Praswastari & Satrio (2023) Diketahui nilai korelasi antara kompensasi terhadap *employee engagement* sebesar 0,19. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan pada kedua variabel penelitian. Didapatkan nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,038. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa kompensasi sebagai variabel X memiliki pengaruh 3,8% terhadap *employee engagement* yang merupakan variabel Y, sedangkan sisa 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dicantumkan dalam penelitian ini. Nilai R2 yaitu 0,038 berada pada hubungan rendah sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dengan *employee engagement* mempunyai

hubungan yang rendah. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* terbukti secara tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai R empirik 0,195 dengan N=127 dibulatkan 125, dibandingkan dengan rtabel dengan tingkat siginifikasi 5% sebesar 0,176 dan 1% sebesar 0,230. Maka dapat ditarik kesimpulan R > R teoritik 5% dan < r teoritik 1%. Sehingga hipotesis nol (Ho) diterima dan (Ha) ditolak. Berdasarkan uji nilai signifikasi (sig), dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,028, berarti sig < dari kriteria signifikasi (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan atau model persamaan regresi tidak memenuhi kriteria.

Menurut Lilly Linne Kainde & Lingkan Pagala (2022) menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap *employee engagement* adalah sebesar 0.074 atau < 0.05 yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada level 10%. Menurut Indra Syafrin et al (2023) diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan terbukti variabel Kompensasi Kerja (X2) 5,587 lebih besar dari t-tabel 2,024. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kompensasi Kerja (X2) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. Kompensasi Kerja akan semakin baik ketika mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan adanya Kompensasi Kerja maka akan membuat karyawan lebih mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu diperhatikan *Employee engagement*.

Pengaruh Pelatihan Terhadap *Engagement* Karyawan

Untuk menjawab hipotesis kedua (H2) : Pengaruh Pelatihan Terhadap *Engagement* Karyawan maka dibawah ini tabel jurnal terdahulu untuk mendukung dan menjawab hipotesis tersebut sebagai berikut :

Tabel 2. Jurnal Terdahulu Pengaruh Pelatihan Terhadap *Engagement* Karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Reza et al (2018)	Peran Pelatihan dan Pengembangan dan *Pay Fairness* Terhadap *Employee engagement* Dengan Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Sebagai Moderasi	Berdasarkan hasil penelitian ini maka manajemen rumah sakit perlu memberikan program pelatihan dan pengembangan perawat yang cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja mereka.
2.	Wibisono & Yuniawan,n.d. (2021)	Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif online

		Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Purwokerto)	training terhadap *employee engagement*, pengaruh positif career development terhadap *employee engagement*, dan pengaruh positif self-efficacy terhadap *employee engagement*.
3.	Hamdi & Atuti (2022)	Dampak Pelatihan Kepemimpinan Transformasi Untuk Memperkuat Engagement Karyawan CV BM di Sentolo Yogyakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada pimpinan berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement* karyawan di CV BM Yogyakarta.
4.	Mattajang & Nurwulandari, (2022)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* di Mayapada Hospital.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *Employee engagement*.
5.	Primadini & Karneli, (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee engagement* Pada PT. PLN UP 3 Pekanbaru	Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement*.
6.	Aglina Ulfah & Nilasari (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan serta Mediasi oleh *Employee engagement* pada UMKM Fashion Muslimah	Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh pelatihan membahas bagaimana *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan.
7.	Antony S (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatiha Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Bintang 4 Di Batam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan perhotelan
8.	Savitri et al., (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Keadilan, dan Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan

		Terhadap *Employee engagement* Generasi Millennial Di Kota Jakarta	pengembangan menjadi variabel berpengaruh paling signifikan terhadap *employee engagement* generasi millennial di Kota Jakarta.

Sumber : Google Scholar, Jurnal Terdahulu (20217 – 2023)

Menurut Reza et al (2018) Koefisien regresi variabel pelatihan adalah 0,231 nilai signifikansi 0,008. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai p < 0,05. Variabel pelatihan mempunyai t hitung = 2,707 dengan t tabel =1,979, jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki kontribusi terhadap *employee engagement*. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan yang searah dengan *employee engagement*. Hal ini mengandung arti bahwa apabila kepuasan terhadap pelatihan meningkat maka akan meningkatkan *employee engagement* perawat. Menurut (Wibisono & Yuniawan (2021) menunjukkan bahwa pelatihan online berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil tersebut menyatakan bahwa proses pelatihan yang dijalankan oleh BNI ternyata terbukti mampu mempertahankan keterikatan karyawan di perusahaan. Menurut Hamdi & Atuti (2022) Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Paired Sample t Test yaitu untuk menguji perbedaan diantara dua kelompok data yang berhubungan (berasal dari subjek yang sama). Hasil dari Paired Sample T Test, diperoleh nilai t = -23,332 (p = 0.000 < 0.01) yang berarti terdapat perbedaan skor *work engagement* antara pretest dan posttest, dengan skor posttest (mean pascates = 59,89) lebih besar daripada skor pretest (mean prates = 28,11). Dengan demikian *work engagement* pada karyawan setelah pimpinannya mendapat pelatihan kepemimpinan transformasional lebih tinggi dari pada sebelum perlakuan (pelatihan kepemimpinan transformasional pada atasan). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan transformasional yang diberikan pada atasan berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement* karyawan di CV BM Yogyakarta.

Menurut Mattajang & Nurwulandari (2022) disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi *employee engagement*. Peningkatan pelatihan secara signifikan dapat meningkatkan *employee engagement*, sementara penurunan pelatihan akan berimbas pada penurunan *employee engagement*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Tanudjaja, 2013); (Maarif & Kartika, 2014); yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Savitri (2019) bahwa variabel pelatihan dan pengembangan dinyatakan signifikan mempengaruhi *employee engagement* secara positif, yang berarti semakin banyak pelatihan dan pengembangan, maka *employee engagement* akan semakin besar pula. Selain itu, dalam penelitian ini pelatihan dan pengembangan menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut Primadini & Karneli (2023) variabel pelatihan kerja terhadap *employee engagement* memperlihatkan variabel pelatihan kerja memiliki t hitung sejumlah 15.715 dan nilai sig 0,000 < 0,05 serta koefisien regresi sejumlah 0,581. Berdasarkan perolehan R2 sejumlah 0,794 atau

79,4%, artinya adalah persentase pelatihan kerja terhadap *employee engagement* adalah sejumlah 79,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Artinya, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement.*

Menurut Aglina Ulfah & Nilasari (2023) hasil Pelatihan terhadap *Employee engagement* dengan memiliki nilai estimasi p-value 0,000 0,05 dan nilai 0,626, menunjukkan bahwa hipotesis didukung (Ho ditolak). Akibatnya, dapat dikatakan demikian Training secara positif mempengaruhi *Employee engagement*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumman, 2020) yang menyatakan bahwa training memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya bahwa penerapan training dalam UMKM ini sudah tepat untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjananya. Menurut Antony S (2018) bahwa dalam penelitian ini pelatihan kerja yangdiadakan perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterikatan padakaryawan hotel berbintang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Lai et al.,(2015), Azeem et al., (2015), Manuel (2014) dan Anita (2014).

Pengaruh Dukungan Psikologis Terhadap *Employee Engagement*

Untuk menjawab hipotesis ketiga (H3) : Pengaruh Dukunga Psikologis Terhadap *Engagement* Karyawan maka dibawah ini tabel jurnal terdahulu untuk mendukung dan menjawab hipotesis tersebut sebagai berikut :

Tabel 3. Jurnal Terdahulu Pengaruh Dukungan Psikologis Terhadap *Engagement* Karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Rezkinda & Semolowaru (2019)	Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan dan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Kerta Rajasa Raya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja.
2.	Hariyadi (2019)	Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work engagement* pada Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis terhadap *work engagement.*
3.	Firnanda & Wijayati (2021)	Pengaruh *Perceived Organizational Support, Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee engagement* Karyawan PT.PESONA ARNOS BETON	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee engagement*.

4.	Tsabita Putri Islamy et al. (2023)	Pengaruh *Psychological well-being* Terhadap *Work engagement* Pada Karyawan Direktorat Operasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological well-being* memberikan pengaruh positif pada *work engagement*. Keseluruhan dimensi *psychological well-being* memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement*.
5.	Ilmiawan et al. (2023)	Kaitan *Psychological Well Being* Pada *Work engagement* Karyawan PT Semen Indonesia Distributor	Hasil analisis data menunjukkan hubungan positif antara psychological well being dengan *work engagement* pada karyawan PT Semen Indonesia Distributor.
6.	Pangeri (2020)	Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan
7.	Simanullang & Ratnaningsih (2018)	Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif (R2) sebesar 57,6% terhadap keterikatan kerja.
8.	Juniartika et al. (2023)	Psychological Capital dengan *Work engagement* pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara psychological capital dengan *work engagement*. Nilai positif menunjukkan jika psychological capital karyawan di Bank X Sumatera Barat tinggi, *work engagement* juga akan tinggi.

Sumber : Google Scholar, Jurnal Terdahulu, Google (20217 – 2023)

Menurut Rezkinda & Semolowaru (2019) hubungan antara dukungan psikologis dengan keterikatan kerja menghasilkan R korelasi sebesar 0,537 dan R Square sebesar 0,289 atau dengan kata lain modal psikologis memiliki sumbangan efektif sebesar 28,9% terhadap keterikatan kerja. Nilai signifikansi antara dukungan psikologis dengan keterikatan kerja adalah sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukan adanya hubungan antara dukungan psikologis dengan keterikatan kerja. Menurut Hariyadi (2019) regresi linear juga didapat besarnya koefisien

determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R square = 0.341. Hal ini berarti sumbangan efektif dari variabel psychological capital terhadap variabel *work engagement* hanya sebesar 34.1% sehingga 65.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. Angka pada signifikasi menunjukkan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika nilai signifikasi <0.5 maka variabel psychological capital berpengaruh signifikan terhadap variabel *work engagement*. Dapat diketahui hasil pengujian signifikasi mennunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0.000 (0.000 < 0.05). Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada psychological capital terhadap *work engagement*. Menurut Firnanda & Wijayati (2021) hasil t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 6,297 dengan hasil signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diketahui jika variabel dukungan psikologis berdampak signifikan kepada *employee engagement*.

Menurut Pangeri (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres terhadap keterikatan karyawan yaitu dengan nilai beta = 0.572; t = 4.682 dan p = 0.003. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh antara manajemen stres terhadap keterikatan karyawan. Tingginya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga tentu akan menguras energi dan mental yang akhirnya akan memunculkan ketidaknyamanan secara psikologis. Menurut Tsabita Putri Islamy et al (2023) Dimensi *psychological well-being* yang memberikan pengaruh paling besar adalah purpose in life dengan nilai sebesar 25.9%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki tujuan hidup yang terarah maka karyawan direktorat operasional akan memiliki semangat yang tinggi dan menumbuhkan motivasi dalam bekerja. ecara keseluruhan, *psychological well-being* memberikan pengaruh positif yang besar terhadap *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater sebesar 94.2%.

Menurut Ilmiawan et al (2023) psychological well being dengan *work engagement* menggunakan uji correlation Spearman's rho diperoleh nilai sebesar rho = 0,207 dengan signifikansi sebesar p = 0,015 (p<0.05). Semakin tinggi *psychological well-being* karyawan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawan, begitupun sebaliknya. Menurut Simanullang & Ratnaningsih (2018) adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X kota Semarang, dimana semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja dan begitu pula sebaliknya. Menurut Juniartika et al (2023) maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel Psychological Capital dan *Work engagement* yaitu sebesar r = 0,767 dengan taraf signifikansi p = 0,000. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang berarah positif, yang artinya, jika psychological capital karyawan di Bank X Sumatera Barat itu tinggi maka prilaku *work engagement* juga akan tinggi begitu juga sebaliknya jika psychological capital karyawan di Bank X Sumatera Barat itu rendah maka prilaku *work engagement* juga rendah. Berarti *work engagement* menurut karyawan berkaitan dengan psychological capital, artinya untuk meningkatkan *work engagement*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang memadai berkontribusi pada peningkatan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas.
2. Pelatihan merupakan proses yang terorganisir dan sistematis yang membantu karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk aktif terlibat dalam pekerjaan. Hal ini penting dalam menciptakan keunggulan bersaing bagi perusahaan.
3. Dukungan psikologis sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan didukung secara emosional, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dukungan ini juga berperan dalam menjaga kesehatan mental karyawan, yang merupakan faktor penting dalam *engagement* karyawan.
4. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan karyawan dan keberhasilan organisasi.

Saran

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sesuai dengan penelitian terdahulu. Karena variabel dalam penelitian ini masih terbatas. Terdapat variabel lain yang belum tergali secara mendalam. Maka sebaiknya untuk penelitian selanjutnya mempertimbangkan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti agar lebih sesuai dengan judul dan tujuan penelitian.

1. Sistem kompensasi adil dan transparan, sesuai dengan kontribusi dan kinerja masing-masing karyawan. Selain gaji pokok, pertimbangkan pemberian benefit tambahan seperti bonus, saham, atau program kesejahteraan karyawan.
2. Pada pelatihan adakan program pelatihan yang sesuai dengan skil dan tugas yang mau dikerjakan secara berkala dan evaluasi efektivitasnya.
3. Ciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan bebas dari stres. Dengan begitu karyawan akan lebih baik dalam kesehatan mental dan psikologis nya dalam bekerja di perusahaan
4. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sesuai dengan penelitian terdahulu. Karena variabel dalam penelitian ini masih terbatas. Terdapat variabel lain yang belum tergali secara mendalam. Maka sebaiknya untuk penelitian selanjutnya mempertimbangkan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti agar lebih sesuai dengan judul dan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Aglina Ulfah, N., & Nilasari, B. M. (2023). The Effect of Training and Employee Motivation on Employee Performance and Mediation by *Employee engagement* at Muslimah Fashion Umkm. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, *1*(2), 143–158. https://doi.org/10.55927/ijems.v1i2.3778

Aninditha, A. P., Hendriyani, C., Rochmah, T. S., & Garnida, A. (2023). Implementasi Employee Relations Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan Di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bandung. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, *7*(2), 111. https://doi.org/10.31104/jsab.v7i2.313

Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap *Employee engagement* Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *7*(1), 41–52. https://doi.org/10.23917/benefit.v7i1.16230

Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompesasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampak Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.*

Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap *Employee engagement* di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, *13*(1), 31. https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889

Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. *GLOBAL (PT.GM)*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, *3*(2). https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18 4-190

Daniel Dami, W., John Ehj FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh *Employee engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(2), 514–526. https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee engagement* Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1076–1091. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091

Hamdi, R., & Atuti, K. (2022). Dampak Pelatihan Kepemimpinan Transformasi Untuk Memperkuat Engagement Karyawan CV BM di Sentolo Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, *18*(2).

Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap *work engagement* pada karyawan. *Cognicia*, *7*(3), 359–368. https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200

Ilmiawan, A. R., Sukiatni, S., & Kusumandari, R. (2023). *Kaitan Psychological Well Being Pada Work engagement Karyawan PT Semen Indonesia Distributor*. *Jurnal Psikologi Indonesia*, *1*(1).

Indra Syafrin, Fasridon Fasridon, & Yuli Angraini. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Employee engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *3*(1), 268–280. https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i1.339

Juniartika, R., Kurniawan, H., & Utami, S. E. (2023). Psychological Capital dengan *Work engagement* pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, *2*(1). https://doi.org/10.57250/ajpp.v2i1.137

Lilly Linne Kainde & Lingkan Pagala. (2022). The Effect of Compensation and Performance Appraisal on Employee Performance through *Employee engagement* at PT. Agincourt Resources. *Jurnal Multidisiplin Madani*, *2*(12), 4107–4117. https://doi.org/10.55927/mudima.v2i12.1956

Mattajang, R., & Nurwulandari, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement di Mayapada Hospital. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *5*(2).

Meiliawati, R., Sutanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10.*

Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(4), 620. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568

Pratiwi, P. E., Asih, G. Y., & Sari, D. P. (2021). Penggunaan Strength untuk Meningkatkan Engagement dan Kinerja Karyawan. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, *5*(1), 175. https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3240

Purnama, D. A. (2023). (Studi Pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun.*

Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Sevant Leadership, Self Awareness dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan Pada Pukesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, *19*(2), 361–371. https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.260

Rahmana, H. A., & Soliha, E. (n.d.). Penilaian Kinerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Employee Engagement Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Empiris Di Indonesia. *Among Makarti Vol. 15 No. 1.*

Reza, R., Meiyanto, S., & Meliala, A. (n.d.). Peran Pelatihan dan Pengembangan dan Pay Fairness Terhadap Employee Engagement Dengan Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Sebagai Moderasi. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, *8*(3).

Rezkinda, W. M., & Semolowaru, J. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan dan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. *Seminar Nasional Multidisiplin 2019*

Rijal, M. S. (2023). *Kajian Studi Literatur: Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(5). https://doi.org/10.31933/jimt.v4i5

Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, *7*(1), 90–110. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855

S, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam.

Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), *2*(1), 96–107. https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34

Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Jurnal Imiah Psikologi*, *9*(2). doi: 10.30872/psikoborneo

Sari, S. P., Azzahra, A. M., Tabarudin, F., Wati, I. R., & Mas'ud, F. (n.d.). *Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja*. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index*

Savitri, L., Taufiq, T. W., & Idawati, D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Keadilan, dan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial Di Kota Jakarta. *Journal of Manajement and Business Review*, *16*(1).

Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, *14*(2), 133. https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhdap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(6), 928–937. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403

Tsabita Putri Islamy, Widawati, L., & Ayu Tuty Utami. (2023). Pengaruh *Psychological well-being* terhadap *Work engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101–108. https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764