

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,  
KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PEGAWAI BALAI STANDARDISASI DAN  
PELAYANAN JASA INDUSTRI (BSPJI) SURABAYA**

**SKRIPSI**

Oleh

**SALSABILA ANDHIA PRISTANTI**

**NIM : G03219030**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL**

**SURABAYA**


**2023**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Salsabila Andhia Pristanti, G03219030, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 19 Juni 2023



Salsabila Andhia Pristanti  
NIM. G03219030

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Surabaya, 19 Juni 2023

**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji**

Dosen Pembimbing 1,



Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si

NIP. 198101052015031003

Dosen Pembimbing 2,



Helmina Ardyanfitri, S.M.,M.M

NIP. 199407282019032025

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,**  
**KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP EMPLOYEE**  
**ENGAGEMENT PEGAWAI BALAI STANDARDISASI DAN**  
**PELAYANAN JASA INDUSTRI (BSPJI) SURABAYA**

Oleh  
Salsabila Andhia Pristanti  
NIM : G03219030

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji

pada tanggal 12 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

**Susunan Dewan Penguji**

1. Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si

NIP. 198101052015031003

(Penguji 1)

2. Helmina Ardyanfitri, S.M.,M.M

NIP. 199407282019032025

(Penguji 2)

3. Nurlailah, S.E., M.M.

NIP. 196205222000032001

(Penguji 3)

4. Siti Khalimah M.Sy.

NIP. 198707272022032001

(Penguji 4)

**Tanda Tangan**



26 Juli 2023

Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.

NIP. 197005142000031001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SALSABILA ANDHIA PRISTANTI  
NIM : G03219030  
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN  
E-mail address : salsabilaapristanti26@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, KOMPENSASI DAN  
PELATIHAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PEGAWAI BALAI  
STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI (BSPJI) SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Januari 2023

Penulis

(Salsabila Andhia Pristanti)

## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya**” memiliki latar belakang masalah terkait dengan kurangnya keterikan amtar pegawai. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yakni *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dari *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri BSPJI Surabaya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan merupakan teknik pengambilan sampel jenuh dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 reponden sedangkan metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan teknik non probability sampling atau sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan pada uji T pada variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 3,485 dan nilai Sig 0,001, Kompensasi sebesar 3,563 dan nilai Sig 0,001, dan Pelatihan sebesar 2,111 dan nilai Sig 0,039. Sedangkan uji F (simultan) membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan secara berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pegawai dengan pengaruh antar variabel sebesar 28,098 dengan nilai Sig 0,000.

Dari hasil penelitian ini diharapkan oleh peneliti agar instansi terus meningkatkan atau mengembangkan *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan agar berdampak pada *Employee Engagement* Pegawai sehingga berjalan secara optimal bagi suatu instansi.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan dan *Employee Engagement*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	I
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	II
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	III
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	IV
<b>LEMBAR PUBLIKASI</b> .....	V
<b>ABSTRAK</b> .....	VI
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	VII
<b>DAFTAR ISI</b> .....	IX
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	XII
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	XIII
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	XIV
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II</b> .....	14
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	14
2.1.2. Kompensasi .....	17
2.1.3. Pelatihan .....	26
2.1.4. <i>Employee Engagement</i> .....	30
2.2. Penelitian Terdahulu .....	36
2.3. Kerangka Konseptual .....	40
2.4. Hipotesis.....	47
<b>BAB III</b> .....	49
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	49
3.1. Jenis Penelitian.....	49

3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	50
3.1.1.	Populasi Penelitian .....	50
3.1.2.	Sampel Penelitian .....	50
3.4.	Variabel Penelitian .....	51
3.5.	Devinisi Operasional .....	52
3.6.	Data dan Sumber Data .....	53
3.6.1.	Data Primer .....	54
3.6.2.	Data Sekunder .....	54
3.7.	Teknik Pengumpulan Data .....	54
3.7.1.	Kuesioner .....	54
3.7.2.	Transformasi Data Ordinal ke Data Interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) .....	56
3.8.	Teknik Analisis Data .....	57
3.8.1.	Uji Validitas dan Realibilitas .....	57
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik .....	58
3.8.3.	Analisis regresi linier berganda .....	59
3.9.	Pengujian Hipotesis .....	60
3.9.1.	Uji T .....	60
3.9.2.	Uji F (Simultan) .....	61
3.9.3.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
<b>BAB IV</b>	.....	<b>62</b>
<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>62</b>
4.1.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	62
4.1.1.	Lokasi Penelitian .....	62
4.1.2.	Profil Perusahaan .....	62
4.1.3.	Visi dan Misi .....	63
4.1.4.	Logo Instansi .....	64
4.1.5.	Struktur Organisasi .....	64
4.2.	Karakteristik Responden .....	66
4.3.	Analisis Data .....	67
4.3.1.	Uji Validitas .....	67
4.3.2.	Uji Reliabilitas .....	70
4.3.3.	Uji Asumsi Klasik .....	71
4.3.4.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.4.	Uji Hipotesis .....	74



4.5.1. Uji T (Parsial).....	74
4.5.2. Uji F (Simultan) .....	75
4.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
4.5. Pembahasan.....	76
4.5.1. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya .....	77
4.5.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.....	79
4.5.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.....	80
4.5.4. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , Kompensasi dan Pelatihan Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya .....	82
<b>BAB V</b> .....	85
<b>PENUTUP</b> .....	85
5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	87
<b>LAMPIRAN</b> .....	92

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	36
Tabel 3. 1 Devinisi Operasional.....	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Perceived Organizational Support (POS)(X1).....	67
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2) .....	68
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X3) .....	68
Tabel 4. 6 Uji Validitas Employee Engagement (Y) .....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Realibilitas.....	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	72
Tabel 4. 11 Uji Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 4. 12 Uji T (secara parsial).....	74
Tabel 4. 13 Uji F (secara simultan).....	76
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi (R2).....	76

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4. 1 Logo Instansi BSPJI Surabaya.....	64
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	65



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	92
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian .....	94
Lampiran 3 Kuesioner.....	95
Lampiran 4 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner Variabel X1 (Perceived Organizational Support) .....	100
Lampiran 5 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner Variabel X2 (Pelatihan).....	102
Lampiran 6 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner Variabel X3 (Pelatihan).....	105
Lampiran 7 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner Variabel Y (Employee Engagement) .....	110
Lampiran 8 Tabulasi Data Interval Variabel X1 (Perceived Organizational Support).....	115
Lampiran 9 Tabulasi Data Interval Variabel X2 (Kompensasi) .....	117
Lampiran 10 Tabulasi Data Interval Variabel X3 (Pelatihan) .....	120
Lampiran 11 Tabulasi Data Interval Variabel Y (Employee Engagement) .....	124
Lampiran 12 Uji Instrumen Validitas Kuesioner .....	129
Lampiran 13 Tabulasi Data Hasil Uji Realibilitas Variabel .....	135
Lampiran 14 Tabulasi Data Hasil Uji Asumsi Klasik.....	136
Lampiran 15 Tabulasi Data Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	137
Lampiran 16 Tabulasi Data Uji T .....	137
Lampiran 17 Tabulasi Data Uji F.....	137
Lampiran 18 Tabulasi Data Koefisien Determinasi .....	138

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, badan atau sebuah perusahaan. Di era globalisasi ini bisa dikatakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah target atau tujuan tertentu akan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan atau menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang sudah terjamin kemampuannya, ketrampilannya dan ketekunannya dalam bekerja sehingga organisasi atau perusahaan akan mampu bersaing dalam era globalisasi dan terus bertahan di jaman yang semakin berkembang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengelola pegawai atau karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih produktif untuk tercapainya suatu target atau tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki cakupan permasalahan yang begitu kompleks. Kontribusi yang timbul dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan hampir dirasakan oleh seluruh bidang yang ada. Dalam manajemen sumber daya manusia sendiri diyakini bahwa setiap sumber daya manusia merupakan elemen utama penggerak

untuk menciptakan kontribusi secara optimal dalam mencapai target atau tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut telah menyadarkan suatu organisasi atau perusahaan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah investasi penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola peran dan hubungan pekerja untuk menyokong perusahaan, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuan mereka (Hasibuan, 2005).

Oleh karena itu perusahaan dituntut mengadakan atau membangun sumber daya manusia yang sanggup memberikan kontribusi terbaik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan yaitu dengan melalui pegawai atau karyawan itu sendiri. Namun, disini perusahaan atau organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan pegawai atau karyawannya tetapi perusahaan juga harus mampu membuat pegawai atau karyawan puas terhadap organisasi atau perusahaan sehingga akan muncul dan timbul keterikatan antara pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

Keterkaitan antara pegawai dengan organisasi atau perusahaan juga bisa diartikan sebagai *employee engagement*, *employee engagement* sendiri mengacu pada hubungan antara pegawai dengan organisasi atau perusahaan. Didalam konsepnya organisasi atau perusahaan tidak hanya

membutuhkan dan mempertahankan pegawai, namun sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu membuat pegawai berada pada kondisi yang merasa puas dan nyaman terhadap organisasi dan perusahaan sehingga pegawai akan memiliki keterikatan terhadap organisasi atau perusahaan.

Schaufeli mendefinisikan keterikatan dalam Kartono (2017:19) merupakan bentuk pikiran positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keterikatan (*absorptions*). Saat karyawan berada pada keadaan pikiran yang positif dan puas terhadap pekerjaannya, semangat (*vigor*) akan muncul di mana akan mengacu pada perasaan semangat ketika bekerja. dedikasi (*dedication*) rasa loyalitas dan kebanggaan yang kuat terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka, kemudian keterikatan (*absorption*) dimana para karyawan larut dalam pekerjaannya sehingga waktu seakan cepat berlalu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki *engagement* atau keterikatan yang tinggi.

Menurut Anitha (2014:311) mendeskripsikan bahwa terdapat tujuh faktor penentu yang mendorong adanya *employee engagement* yakni terdiri atas; (1) lingkungan tempat bekerja, (2) kepemimpinan, (3) Mitra dan rekan kerja, (4) training dan karir, (5) kompensasi dan remunerasi, (6) kebijakan organisasi (7) kesejahteraan di tempat kerja. Dijelaskan bahwa *Perceived Organization Support*, Kompensasi dan Pelatihan merupakan faktor memengaruhi *Employee Engagement*.

Ariarni & Afrianty (2017) menyatakan *perceived organizational support* (POS) merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana perusahaan percaya dan menghargai kontribusi yang mereka berikan. Untuk itu, Perusahaan harus meningkatkan dukungan terhadap karyawan agar pemahaman karyawan meningkat tentang perusahaan telah menghargai setiap kontribusi. Tingkat POS yang baik akan meningkatkan karyawan dalam memberikan kontribusi contohnya dengan *employee engagement* (Prasetyo et al., 2020) ketika perusahaan memfasilitasi karyawan yang dengan fasilitas dan kondisi organisasi yang mumpuni maka *perceived organization support* ini akan menimbulkan keterikatan dengan *employee engagement*.

Selanjutnya salah satu faktor kunci yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang mereka lakukan bisa berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan komponen yang mendasar di dalam penanganan sumber daya manusia dikarenakan berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan dan pemenuhan kebutuhan karyawan selama bekerja di perusahaan. Memberikan kompensasi juga bagian penting karena apabila kompensasi dibagikan dengan baik akan memastikan pegawai merasakan tenang sehingga pegawai meningkatkan kinerja untuk perusahaannya.



Faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* adalah pelatihan. Pelatihan sendiri merupakan suatu usaha yang sudah direncanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memfasilitasi pegawai tentang kompetensi, pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan untuk membantu dalam mempersiapkan diri terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut (Dessler, 2013), pelatihan merupakan metode mengajar pegawai baru atau karyawan lama yang membutuhkan keterampilan baru untuk melakukan tugasnya. Sedangkan menurut (Simanjuntak, Payaman Jan, 2005) pelatihan adalah komponen modal agar sumber daya manusia (SDM) meningkatkan kinerja, kemampuan dan keterampilan bekerja.

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya merupakan sebuah instansi pemerintahan sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian dibawah dan bertanggung jawab pada Kepala Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri yang memiliki komitmen melaksanakan standardisasi industri, mengoptimalisasi pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan pelayanan jasa industri bersumber pada potensi sumber daya daerah. BSPJI sendiri memiliki laboratorium yang digunakan dalam melakukan uji uji bahan dan teknik yang dimana BSPJI juga mengeluarkan sertifikasi produk dimana LSPro (Lembaga Sertifikasi Produk) BSPJI adalah lembaga sertifikasi produk yang telah terakreditasi oleh KAN (Komite Akreditasi Nasional) produk termasuk dalam lingkup aktrditasi

oleh LSPro adalah produk logam dan bahan bangunan, produk makanan serta minuman, produk pupuk, produk elektronika dan produk kimia. Dan BSPJI Surabaya telah memiliki LSSM (Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu) yaitu sebagai lembaga sertifikasi yang memberikan pelayanan optimal kepada perusahaan untuk mendapatkan sertifikat sistem manajemen mutu sesuai SNI ISO 9001:2015. Lingkup sertifikasi yang dilakukan lembaga sertifikasi sistem mutu adalah produk makanan dan minuman, bahan kimia dan serat, produk mineral non logam, logam dasar dan produk terbaru dari logam, mesin dan peralatan, peralatan listrik dan peralatan optik. BSPJI Surabaya juga menyediakan jasa bimbingan serta konsultasi sebagai usaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Oleh karena itu dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat BSPJI menetapkan standart mutu pelayanan sebagai acuan layanan yang diberikan. BSPJI Surabaya sebagai mitra terpercaya berkomitmen untuk memberikan jasa pelayanan secara konsisten serta berkesinambungan dengan didukung oleh personil yang kompeten untuk tujuan kepuasan pelanggan sesuai SNI ISO 9001:2015, SNI ISO/IEC 17025 dan Peraturan Menteri LH No. 06 Th. 2009. Standar pelayanan ini akan menjadi tolak ukur dan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan sekaligus menjadi acuan penilaian kualitas pelayanan atas kewajiban dan janji penyelenggaraan kepada masyarakat mewujudkan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur.

Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya diharapkan untuk selalu mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kinerja pegawai. Dalam hal ini tentunya produktivitas yang maksimal bisa ditingkatkan jika pegawai satu dengan pegawai lainya memiliki rasa terikat (*engaged*) dengan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan usaha – usaha konkrit dari organisasi atau perusahaan agar pegawai dapat terikat.

Beberapa usaha yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan adalah dengan selalu memenuhi hak – hak pegawai dan dengan menumbuhkan sikap serta karakteristik pegawai yang terikat (*engaged*) serta loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Namun masih terlalu banyak pegawai merasa kurang dalam menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan, merasa tidak betah berlama – lama berkecimpung dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Dengan adanya *Perceived Organizational Support* (POS) pada pribadi pegawai, hal tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Karena mereka mengetahui bahwa organisasi atau perusahaan peduli dan memberikan kontribusi penuh terhadap yang mereka berikan pada organisasi atau perusahaan. Namun perusahaan masih belum maksimal dalam mendukung karyawannya karena dalam perusahaan ini tidak disediakan tempat atau kemudahan untuk memberikan catatan pendapat ataupun keluhan dirasakan pegawai. Pegawai merasa cemas

jika menyampaikan catatan pendapat atau keluhan secara pribadi kepada pemimpin. Serta Kurangnya kesempatan dan ketatnya persaingan menjadi tantangan bagi pekerja untuk maju ke jenjang karir yang tinggi. (Berdasarkan Wawancara Pegawai BSPJI, Surabaya 12 Desember 2022).

Dalam pemberian penghargaan dalam bentuk kompensasi adalah aspek penting dalam mengendalikan sumber daya manusia karena berdampak langsung pada kesejahteraan pegawai sewaktu berkerja dalam organisasi atau perusahaan dan digunakan untuk memenuhi kepentingan individu pegawai. Kompensasi yang diberikan memberi dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dan menjalin *engaged* dengan cara memberikan kopensasi, terutama kompensasi financial seperti gaji, *insentif*, bonus dan lain – lain yang ditentukan. Selain itu, kompensasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal (Kirana & Pradipta, 2021). Pada Balai Standardisasi kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi Finansial dan *Non Finansial*. Dalam kompensasi Finansial yang diberikan adalah Gaji, Tunjangan Bonus, dan *Reward* Surat perintah perjalanan dinas. Sedangkan kompensasi *Non Finansial* yang diberikan adalah *Gathering*, Asuransi Kesehatan, dan Jaminan hari tua atau Pensiun.

Pemberian pelatihan sendiri merupakan peran utama untuk menciptakan keberlangsungan keterikatan (*enganged*) diantara pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara tepat

mempengaruhi pengembangan karir yang dianggap bermanfaat bagi pegawai dan organisasi atau perusahaan. Karyawan dapat menunjukkan keinginan yang kuat untuk mengerjakan tugas jika suatu organisasi atau perusahaan mampu memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki (Firnanda & Wijayati, 2021). Oleh karena itu, untuk membangun keterikatan, memahami kepribadian pegawai merupakan hal penting. Namun pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri terjadi kurang optimalnya penerapan dari pelatihan yang diberikan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang tepat pada waktu yang telah ditentukan (Berdasarkan Wawancara Pegawai, Surabaya 12 Desember 2022).

*Employee Engagement* sendiri merupakan hubungan keterikatan yang mengacu pada hubungan pegawai dan perusahaan jika terjadi *engaged* pada faktor tersebut maka pegawai akan memberikan hal terbaik kepada perusahaan yang dimana akan timbul beberapa hal *positive* bagi perusahaan seperti loyalitas yang meningkat, produktifitas yang meningkat, meningkatkan provitabilitas, meningkatkan kepuasan karyawan dan karyawan akan menjadi *brand advocates* yang tentu akan menguntungkan perusahaan. Oleh sebab itu *employee engagement* merupakan suatu hal yang harus dibangun diantara pegawai dan perusahaan. Tingkat *employee engagement* sangat penting karena membantu menyelaraskan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa masalah atau fenomena diatas, maka peneliti ingin meneliti tentang “ Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya “.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya?
3. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya?
4. Apakah *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap *Employee Engagement* pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap *Employee Engagement* pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis hingga praktis yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai data informasi tambahan mengenai penerapan sumber daya manusia yang efektif khususnya yang berkaitan dengan *perceived organizational support*, kompensasi, pelatihan dan *employee engagement* serta juga bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar lebih memahami dan memperdalam serta menerapkan teori yang telah didapatkan selama menjadi mahasiswa S-1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tentang *perceived organizational support*, kompensasi, pelatihan dan *employee engagement*. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk memberi wawasan, pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti di masa yang akan datang. Selain itu digunakan untuk menyelesaikan Tugas Akhir Mahasiswa S-1 Manajemen yang sekaligus sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan dan pertimbangan bermanfaat untuk mengetahui faktor yang menyebabkan pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) menjadi terikat dan membantu perusahaan dalam menetapkan kebijakan - kebijakan yang mendorong pegawai untuk menjadi terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya.

### c. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai literatur, tambahan wacana, dan referensi mengenai *perceived organizational support*, kompensasi, pelatihan, dan *employee engagement* serta dapat



berguna dalam melengkapi koleksi-koleksi karya ilmiah di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. *Perceived Organizational Support* (POS)**

###### **a. Pengertian *Perceived Organizational Support* (POS)**

Menurut Robbins dan Judge, 2008:103 dalam (Stephen, 2022) sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka dikenal sebagai *Perceived organizational support* (POS). Berdasarkan dengan pernyataan diatas diketahui bahwa POS menurut Robbins dan Judge adalah persepsi karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan biasanya menerima dukungan seperti dalam bentuk rasa percaya, rasa hormat, perlakuan adil, promosi, hak suara serta lainnya dengan tujuan agar meunjang pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Sehingga dari penerimaan tersebut membuat para pekerja merasa berkontribusi penuh dalam memberikan kinerja terbaik dengan alasan sebagai kompensasi untuk perusahaan saat perusahaan menghargai dan memperhatikan pegawai. Dukungan organisasi atau perusahaan yang dirasakan oleh pegawai memiliki peran baik untuk organisasi atau perusahaan maupun pegawainya. Hal tersebut membuat pegawai merasa aman dan pasti bahwa organisasi selalu mendukung mereka (Köse & Uzun, 2018).

Dukungan dari suatu organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang diharapkan oleh setiap pegawai. Ketika suatu pegawai merasakan suatu dukungan dari organisasi atau perusahaan tempat

mereka bekerja, maka hal tersebut dapat memperkuat daya evaluasi kognitif dan emosionalnya terhadap organisasi atau pekerjaannya. POS bukan sekedar menanggung karyawan dari segi kemampuan ekstrinsik semacam komisi tetapi POS menegaskan dorongan nyata dari suatu organisasi, penghargaan, keyakinan dan sebuah kedudukan. Oleh karena itu POS sangat penting agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

POS juga berdampak pada tingkah laku dan perilaku yang ditunjukkan pegawai secara keseluruhan dan tidak hanya berdampak pada sikap pegawai. Ketika pegawai merasakan adanya dukungan yang mengalir dari suatu organisasi dan berada dibenak mereka maka pegawai dapat membantu mempercepat tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Mujiasih, 2015). dengan adanya hal itu pegawai akan merasa senang ketika organisasi atau perusahaan peduli dan memperhatikan pekerjaan pegawainya.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan suatu persepsi atau keyakinan pegawai tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menghargai pegawai dalam segala kontribusi yang diberikan, dukungan yang diberikan serta peduli akan kesejahteraan pegawainya.

b. Faktor – faktor *Perceived Organizational Support* (POS)

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived Organizational Support* (POS) dapat meliputi : Organisasi yang dapat dipercaya, Organisasi yang dapat diandalkan, Organisasi memperlihatkan

minat anggota dan Organisasi memperlihatkan kesejahteraan anggota. Adapun beberapa faktor kompleks yang masuk dalam *Perceived Organizational Support (POS)* yakni sebagai berikut:

- a) *Halo Effect* (efek halo), adalah sebuah tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang sehingga membuat kesimpulan yang tidak murni dari hasil persepsi yang dibuat.
- b) *Attribution* (atribusi), yaitu tentang bagaimana seseorang mempresepsikan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi dapat berasal dari internal yaitu kepribadian, motivasi atau kemampuan dan faktor eksternal yaitu pengaruh sosial dari orang lain.
- c) *Stereotype* (stereotip), merupakan sebuah persepsi terhadap sekelompok orang tersebut di kategorikan atau memberikan sifat kepada seseorang atas dasar sifat yang ada pada kelompok.
- d) *Projection* (proyeksi), ialah mempresepsikan apa yang dilakukan seseorang dan persepsi itu digunakan untuk persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang diperbuat orang yang dipresepsikannya.

c. Indikator Perceived Organizational Support (POS)

Rhoades dan Eisenberger (2002) berpendapat dalam (Ariarni & Afrianty, 2017) Terdapat tiga dimensi untuk mengukur POS yakni sebagai berikut :

- 1) *Fairness* (Keadilan), yaitu keadilan organisasi dalam mendistribusikan sumber daya diantara karyawan.
- 2) *Supervisor Support* (Dukungan atasan), yakni kinerja bawahan harus diarahkan dan dievaluasi oleh atasan.
- 3) *Organizational Rewards And Job Condition* (Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja Karyawan) Artinya, penghargaan organisasi, termasuk upah, bonus, tunjangan, pelatihan, promosi, dan pengembangan. Pada kondisi kerja tercermin pada lingkungan kerja yang nyaman.

(Anggi & Prasetio, 2021) menyatakan ada 4 indikator untuk mengukur POS yaitu :

- 1) Organisasi atau perusahaan memperlakukan pegawai dengan baik.
- 2) Organisasi atau perusahaan peduli dengan kesejahteraan karyawan.
- 3) Organisasi atau perusahaan menghargai hasil kerja karyawan.
- 4) Organisasi atau perusahaan memperhatikan keselamatan dan keamanan kerja.

### **2.1.2. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka (Pride et al., 2015). Kompensasi sendiri bersifat penting, penting untuk karyawan mengetahui secara gamblang. Karena kompensasi sendiri diperhitungkan dari 80 persen dari biaya operasi

perusahaan. Menurut (Veithzal Rivai & Sagala, 2011) kompensasi merupakan pemberian pada individu berupa penghargaan karena telah menyelesaikan pekerjaan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan, tidak langsung atau langsung, dalam bentuk uang sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (H. M. Hasibuan, 2003). Kompensasi adalah istilah yang terkait pembayaran finansial yang diterima orang melalui hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi (Simamora, 2004). Kompensasi sendiri merupakan sarana motivasi untuk menodorong karyawan dalam bekerja dengan kemampuan yang optimal, karena menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dapat memberikan keuntungan bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sebab tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar hidup. Kompensasi sendiri sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.

Menurut (L. M. Putri & Wardhana, 2020) salah satu variabel yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kompensasi. Karyawan diberikan kompensasi dalam bentuk penghargaan untuk menunjukkan penghargaan atas kontribusi mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor krusial mengelola sumber daya manusia karena secara langsung berkaitan pada kesejahteraan karyawan. Kompensasi juga merupakan faktor penting karena jika diberikan dengan cara yang tepat akan menentukan apakah karyawan bekerja dengan baik untuk perusahaan dan merasa nyaman. Kompensasi adalah merupakan

penghargaan terhadap organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat. Manajemen kompensasi merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

Didalam perusahaan pemberian kompensasi ketentuannya relatif sama, yang membedakan hanyalah banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya kompensasi yang diberikan untuk setiap jenis kompensasinya. Contohnya seperti jika kompensasi dinilai dari pendidikan maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tinggi tidaknya pendidikan karyawan tersebut, semakin tinggi pendidikan karyawan tersebut maka kompensasi yang didapatkan relatif lebih banyak. Contoh lain jika kompensasi dinilai dari kinerja maka seseorang yang memiliki kinerja yang baik disuatu organisasi atau perusahaan maka kompensasi yang orang tersebut terima akan semakin banyak.

Kompensasi diberikan untuk mengganti kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Jika kompensasi diberikan dengan baik maka akan membawa dampak baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan serta dapat menjaga pegawai. Nilai-nilai inti organisasi dapat diperkuat dan tujuannya dapat dicapai dengan lebih mudah dengan bantuan sistem kompensasi yang baik. Segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya pada

perusahaan dianggap kompensasi. Menurut (Zainal & Sagala, 2018) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu : kompensasi finansial dan *non-finansial* dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

### 1. Kompensasi Finansial

Simamora menegaskan (2016: 459) Pemuasan diri adalah kompensasi finansial. Kompensasi individu diperoleh melalui kinerja tugas tertentu. Aktivitas itu sendiri berfungsi sebagai sumber penghargaan intrinsik, yang tidak bergantung pada tindakan atau kehadiran orang lain. Masing-masing bentuk kompensasi finansial berbeda, yaitu:

#### a) Gaji

Gaji adalah pembayaran berupa uang yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan terhadap tenaga dan pikiran yang dicurahkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

#### b) Upah

Upah adalah pembayaran langsung kepada karyawan berdasarkan berapa jam mereka bekerja dan berapa banyak keuntungan yang mereka peroleh. Upah bisa berbeda untuk output yang berbeda.

#### c) Insentif

Insentif merupakan upah langsung di luar upah dan gaji dari kompensasi tetap, biasa disebut kompensasi yang berdasar kinerja (*pay for performance plan*).

#### d) Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)



*Fringe benefit* merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan mereka. Misalnya, dalam bentuk layanan seperti asuransi dan pensiun.

## 2. Kompensasi *Non-Finansial*

Karyawan menghasilkan kompensasi *non-finansial* yang dibagikan secara langsung. Imbalan *non-finansial* digunakan untuk membangun perilaku atas kinerja pegawai. Dalam beberapa tujuan pemberian kompensasi, karyawan akan mendapat manfaat besar dari kompensasi yang adil. Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah memberikan hak karyawan atas tenaga dalam bekerja, memberikan rasa keadilan semangat dan motivasi kerja meningkat, mendapatkan pegawai berkualitas, mempertahankan karyawan, memperhitungkan karyawan, dan mencukupi peraturan pemerintah.

Berikut merupakan kompensasi Non Finansial yakni :

### 1) Pelatihan

Pelatihan ini memiliki manfaat tidak hanya untuk perusahaan namun juga untuk karyawan itu sendiri agar kemampuan yang dimiliki terus berkembang.

### 2) Penghargaan atau Apresiasi

Penghargaan dan apresiasi ini jika diberikan kepada karyawan akan terus memotivasi karyawan untuk berusaha terbaik dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. maka sudah

sepatutunya untuk perusahaan memberikan penghargaan dan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

3) Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang sesuai

Semua orang menginginkan kenaikan jabatan, terlebih jika hal itu dicapai dengan usaha keras atau prestasi selama bekerja. Kompensasi ini akan memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja secara optimal.

4) Kebijakan Perusahaan yang Sehat

Hal ini menandakan bahwa perusahaan tidak sewenang – wenang terhadap pengambilan keputusan yang dapat berpengaruh kepada karyawan.

5) Rekan Kerja yang Menyenangkan

Memiliki rekan kerja yang menyenangkan merupakan hal yang diharapkan oleh seorang karyawan. Oleh sebab itu rekan kerja dan atasan yang menyenangkan merupakan kompensasi non finansial yang krusial pada suatu perusahaan.

Ada beberapa manfaat dari pemberian kompensasi bagi perusahaan yaitu loyalitas dari karyawan meningkat, komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat sehingga keterikatan terjadi didalamnya, semangat kerja meningkat, motivasi kerja meningkat, konflik berkurang dan proses kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa sesuai dengan beberapa penjelasan di atas, kompensasi adalah segala sesuatu diberikan kepada

pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Yang dimaksudkan adalah jika suatu penawaran yang ada lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil.

Begitupun sebaliknya, jika penawaran sedikit sedangkan lowongan pekerjaan lebih banyak maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, akan tetapi jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

3. Organisasi Karyawan

Jika organisasi atau serikat buruh kuat dalam perusahaan maka kompensasi yang diberikan semakin tinggi.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang tinggi, begitupula sebaliknya jika

- produktivitas karyawan rendah maka kompensasi yang diberikan semakin rendah.
5. Pemerintah dengan Undang – Undang Keputusan Presiden  
Peran penetapan kebijakan dari pemerintah dianggap sangat penting agar para pengusaha-pengusaha yang ada tidak bisa sewenang-wenang dalam menetapkan tingkat kompensasi kepada karyawan karena pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
  6. Biaya Hidup  
Jika biaya hidup dalam daerah tersebut tinggi maka kompensasi yang ditawarkan semakin tinggi pula, dan berlaku sebaliknya.
  7. Posisi Jabatan Karyawan  
Semakin tinggi jabatan karyawan maka kompensasi yang diberikan semakin tinggi dan semakin rendah jabatan karyawan maka kompensasi yang diberikan semakin rendah.
  8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Jika seseorang memiliki pendidikan tinggi dan tumbuh dalam pengalaman kerja yang lama maka kompensasi yang diberikan akan semakin besar, dan akan juga berlaku sebaliknya.
  9. Kondisi Perekonomian Nasional  
Pada tingkat perekonomian sedang maju maka kompensasi yang diberikan akan semakin besar, berlaku juga sebaliknya jika tingkat

perekonomian menurun maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah.

#### 10. Jenis dan Sifat pekerjaan

Jika suatu pekerjaan semakin sulit maka tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan akan semakin tinggi, berlaku sebaliknya jika suatu pekerjaan lebih mudah maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin rendah.

#### c. Indikator Kompensasi

Menurut (Afandi, 2018) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

##### 1) Tunjangan

Tunjangan adalah komponen tambahan pendapatan diluar pendapatan utama atau gaji selain itu, pemberiannya juga dianggap sebagai hak karyawan dan kewajiban bagi perusahaan. Tunjangan bisa diartikan sebagai tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok. Pada prinsipnya tunjangan merupakan hak dari setiap karyawan sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukannya.

##### 2) Upah dan Gaji

Gaji dapat diartikan sebagai balasan pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu tetap yang diterima oleh karyawan. Sedangkan upah merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa sebagai pembayaran tenaga yang dikeluarkan karyawan.

### 3) Fasilitas

Fasilitas merupakan kompensasi yang tidak berbentuk uang namun berwujud kemudahan dalam pekerjaan seperti fasilitas atau alat penunjang kerja yang lengkap dan kemudahan – kemudahan lainnya.

### 4) Insentif

Merupakan imbalan diluar gaji yang merupakan bentuk penghargaan pada karyawan atas berhasilnya pekerjaan yang dilakukan.

## 2.1.3. Pelatihan

### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah upaya terencana perusahaan untuk memberikan fasilitasi pembelajaran kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap terhadap pekerjaan (Jermy Eka Putra Mase & Mei Nur Widigdo, 2021). 2021). Pelatihan adalah kegiatan terorganisir dan terencana untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru sesuai kepentingan organisasi.(F. E. Putri et al., 2021)

Pelatihan sebagai konsep program yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu agar berkembang pesat dan modern. Sejak awal, latihan telah berkembang dan tumbuh. Pelatihan dilakukan oleh berbagai instansi pemerintah, instansi swasta dan organisasi masyarakat lainnya. Instansi pemerintah baik departemen maupun non departemen menyelenggarakan pelatihan di berbagai bidang terutama yang berkaitan dengan tanggung jawabnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan staf dan pejabat di lingkungannya masing-masing.

Pelatihan sendiri merupakan suatu proses untuk mengajarkan suatu hal baru kepada karyawan baru atau kepada pegawai yang telah menetap agar mempermudah kegiatan mereka. Pelatihan lanjutan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi ke jenjang keahlian yang lebih tinggi pada bidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya.

Perusahaan yang ingin bertujuan menghasilkan laba maka perusahaan ingin pegawai memperoleh pelatihan yang sesuai, pelatihan yang diperlukan pegawai baru dan pegawai lama dalam perusahaan. Pegawai baru membutuhkan sebuah training sebelum mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungan mereka. Jika untuk pegawai lama berada diperusahaan tersebut *training* digunakan untuk pemenuhan tugas tugas atau untuk menambah pengalaman pelatihan.

Tujuan Pelatihan menurut (Pramesti et al., 2021) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas output.
- 2) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- 3) Meminimalisir pengawasan.
- 4) Mengembangkan keseimbangan dan penyesuaian organisasi.
- 5) Memperkuat karakter.

Adapun beberapa metode pelatihan menurut (Bangun, 2012) menyatakan ada beberapa metode pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) *On the job training*.

Yakni mempelajari pekerjaannya secara tekundalam melakukan. Pelatihan untuk sumber daya manusia biasanya dilakukan oleh atasan langsung dan dilakukan oleh karyawan perusahaan. Metode ini menjadikan pelatihan efisien dan lebih efektif karena selain biaya pelatihan yang relatif murah, tenaga terlatih lebih akrab dengan para pelatih. Ada empat pendekatan yang dilakukan, diantaranya :

- Rotasi pekerjaan (*job rotation*), yakni Mengganti pekerjaan satu ke pekerjaan lain agar mendapat ilmu serta pengalaman lain.
- Penugasan terencana, memberi pekerjaan untuk mempelajari ketrampilan baru dan menguatkan pengalaman bekerja.
- Membimbing, atasan melakukan pelatihan secara langsung.
- Pelatihan posisi, biasanya pelatihan ini diberikan pada pegawai yang berpindah pekerjaan sehingga bertujuan agar pegawai lebih mengetahui pekerjaan barunya.

## 2) Metode *Off the job training*

Dalam metode *off the job training*, pelatihan dilakukan berfokus pada pelatihan. Fakta bahwa perusahaan tidak memiliki pelatih membuat metode ini diterapkan sehingga menciptakan beberapa keuntungan seperti memperluas pengetahuan, namun tidak hanya keuntungan, kerugian seperti memerlukan biaya yang relatif mahal tidak bisa dihindarkan. Ada beberapa teknik dalam melakukan metode ini yakni *Business games*, *Vestibule school*, *Case Study*, dan Indikator – indikator pelatihan.

### b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Pelatihan



Menurut (Zainal & Sagala, 2018) dalam melakukan pelatihan terdapat beberapa faktor yakni instruktur, peserta, materi atau bahan pelatihan, metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang mendukung. Dan faktor – faktor yang dipertimbangkan dalam sebuah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas Biaya
  2. Materi Program yang dibutuhkan
  3. Prinsip – prinsip pembelajaran
  4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
  5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
  6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan
- c. Indikator Pelatihan

Pelatihan harus dilakukan dengan cara tepat agar berhasil dalam meningkatkan kemampuan sehingga harus memperhatikan beberapa indikator. penelitian mengadaptasi indikator menurut (Willson & Hikmah, 2020), yakni dibagi dalam 5 indikator sebagai berikut:

- 1) Kualifikasi Pelatih

Kualifikasi seorang pelatih harus terpenuhi seperti : paham akan materi, dan dapat meningkatkan motivasi dan insiprasi peserta.

- 2) Kualifikasi Peserta

Peserta harus melewati kualifikasi persyaratan seperti mau dan bersemangat mengikuti pelatihan serta keinginan kuat meperhatikan.

- 3) Metode

Metode pelatihan harus sesuai dengan jenis serta materi agar pelatihan lebih efektif dan efisien.

4) Materi

Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan yang ingin dicapai perusahaan seperti memperbanyak kemampuan dan kesesuaian materi.

5) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang jelas akan menghasilkan kemampuan peserta yang tepat dan maksimal.

**2.1.4. Employee Engagement**

a. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Wahyuni 2019 dalam (Diana & Frianto, 2021) menyatakan *employee engagement* adalah Hubungan keterikatan antara komitmen serta nilai perusahaan dengan karyawan. Namun Markos dan Sridevi (2010) dalam (Chiemেকে et al., 2020) mengungkapkan bahwa tidak ada pengertian atau definisi tunggal dan umum untuk istilah *Employee Engagement*. Banyak faktor yang mempengaruhi keterlibatan dengan melibatkan berbagai macam faktor emosional dan rasional yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan pekerjaan secara keseluruhan. Keterlibatan juga dapat membantu mendorong dan memenuhi semangat karyawan di tempat kerja.

*Employee engagement* sendiri merupakan suatu keadaan psikologis yang dimana pegawai atau karyawan merasa ikut terlibat kepentingan dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan, pegawai sendiri juga

merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih maksimal (Ardi et al., 2017). Menurut (Mercer, Carpenter & Wyman, 2007:1) dalam (Ardi et al., 2017) *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis karyawan agar meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan tercapai. Lebih lanjut Mercer, Carpenter & Wyman, (2007:1) dalam (Ardi et al., 2017) menyatakan *employee engagement* merupakan sesuatu yang membawa perubahan pada suatu pribadi, kelompok dan organisasi.

Menurut Gallup (2013) dalam (Ardi et al., 2017) suatu hubungan pekerjaan yang melibatkan karyawan secara penuh dalam suatu organisasi adalah *employee engagement*. Karyawan terlibat penuh dalam ikatan kerja, baik secara kognitif maupun emosional terlibat, karena kedua komponen ini terintegrasi penuh untuk membentuk hubungan dalam keterikatan karyawan. *Employee engagement* melibatkan pekerja secara penuh terhadap pekerjaannya, konsep keterikatan sendiri tidak hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya namun juga mengutamakan pekerjaan lain dilakukan secara baik dan dikerjakan sesuai tempo waktu yang ditentukan dan menggunakan waktu bekerja sesuai yang telah ditentukan.

Perusahaan juga harus mempraktikkan manajemen talenta, dengan memperhatikan pegawai yang memiliki bakat di perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan apresiasi sehingga membangun *engaged*. Menurut Sagne 2006 dalam (Ardyanfitri & Wahyuningtyas, 2017) Memperhatikan orang yang tepat dan memberikan program khusus untuk

mempertahankan seseorang diperusahaan akan meningkatkan kualitas dan tingkat kualifikasi pekerjaan mereka. Selain itu, talenta adalah bagian dari pegawai yang istimewa dan dihargai, mereka yang memiliki talenta akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan tingkat komitmen yang tinggi.

Tingkat *employee engagement* suatu perusahaan adalah hal riskan, dikatakan riskan karena merupakan sarana untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan pegawai. Dengan *employee engagement* perusahaan mampu untuk menilai apakah pegawai memiliki keinginan untuk memberikan kinerja dan usaha terbaik untuk perusahaan (Albrecht, 2012).

Karyawan juga harus diberikan *reward* dan pengakuan dengan cara yang tepat dan secara emosional baik didalam maupun di luar organisasi. Jika karyawan tidak menerima apapun baik reward, pengakuan ataupun kompensasi dari kontribusi yang telah mereka berikan ke perusahaan, maka karyawan akan merasa tidak dihargai yang pada akhirnya kinerja karyawan menjadi menurun dan sudah tidak termotivasi lagi dalam bekerja (Chiemeké et al., 2020).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* adalah suatu keadaan psikologis karyawan tentang seberapa besar karyawan terlibat dan berkontribusi penuh dalam pekerjaannya untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

b. Faktor – faktor yang Berkaitan dalam *Employee Engagement*

Karyawan yang *engaged* akan memiliki peran yang membantu perusahaan dalam mewujudkan visi misi perusahaan, melaksanakan strategi yang dibuat dan melaksanakan pekerjaan sebaik – baiknya. Karyawan yang *engaged* memiliki ikatan yang Signifikan, dapat dipercaya, dan antusias. Selain itu jika selain interaksi dengan rekan kerja satu sama lain, karyawan yang *engaged* juga akan menghormati atasannya. Mereka mengetahui bahwa atasan mereka menghormati mereka juga, sehingga mereka akan berusaha memberikan yang terbaik kepada atasannya. (Bakker et al., 2008) menyebutkan ada tiga faktor yang berkaitan dengan *Employee Engagement*, yakni :

1) *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasi dari suatu pekerjaan yang digunakan individu mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasikan pertumbuhan, perkembangan dan pembelajaran personal.

2) *Saliency of Job Resources*

Merujuk pada seberapa penting sumberdaya pekerjaan yang dimiliki individu.

3) *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki karyawan seperti kepribadian, sikap, usia dan lain – lain. Karyawan yang *engaged* akan

memiliki personal yang berbeda karena mereka lebih memiliki inisiatif yang tinggi.

c. Indikator *Employee Engagement*

Dimensi dari *employee engagement* terdiri dari tiga (Bakker et al., 2008) dalam (Duri Afryana, 2018) yaitu:

1) Aspek *Vigor* (Semangat)

Vigor ditandai keinginan karyawan dalam bekerja secara maksimal dan bersemangat menghadapi rintangan pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Aspek *Dedication* (Dedikasi)

Memiliki perasaan yang antusias dalam sebuah pekerjaan dan dapat mengidentifikasi pekerjaan dengan baik merupakan suatu dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

3) Aspek *Absorption* (Penghayatan)

Adanya rasa penghayatan dan minat yang tinggi terhadap pekerjaan atau pribadi berkonsentrasi penuh dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Adapun (Devika & Reddy, 2019) dalam penelitiannya menggunakan indikator *Employee Engagement* dari *Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) UK (2010) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu:

1) *Emotional Engaged*

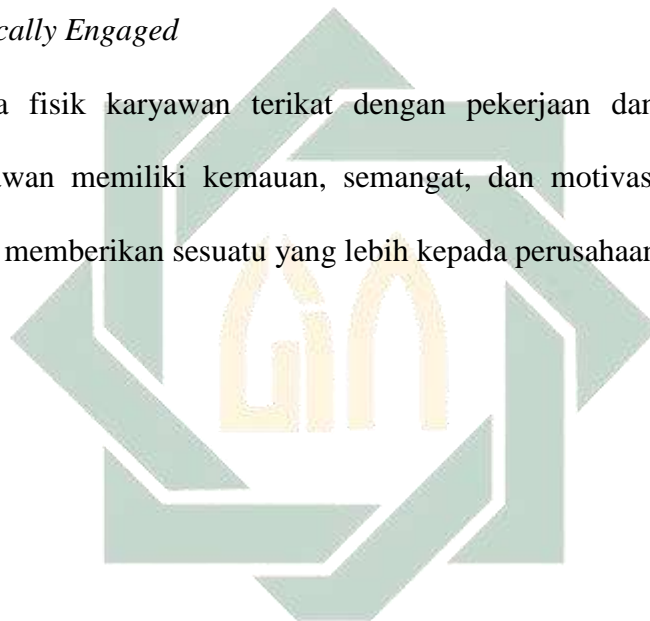
Keterikatan secara emosional karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

2) *Cognitive Engaged*

Kondisi kognitif karyawan terikat dengan pekerjaan dan perusahaan. Karyawan mengetahui dan memahami seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan.

3) *Physically Engaged*

Secara fisik karyawan terikat dengan pekerjaan dan perusahaan. Karyawan memiliki kemauan, semangat, dan motivasi yang tinggi untuk memberikan sesuatu yang lebih kepada perusahaan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Indikator	Tempat, Populasi dan Sampel	Hasil
1	Firnanda, David Yusuf  Wijayati, Dewie Tri/2021	“Pengaruh <i>Perceived Organizational Support, Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan PT. Pesona Arnos Beton”	<i>Perceived Organizational Support</i> : Chiang & Hsieh (2012)  <i>Employee Engagement</i> : Chan et al. (2017)	Tempat : Karyawan kayawan PT. Pesona Arnos Beton.  Populasi : - Orang  Sampel : 80 Karyawan.	Penelitian ini memberikan hasil bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan dan Signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> .
2	Ariarni, Nurmalia  Afrianty, Tri Wulida/2017	“Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun)”	<i>Perceived Organizational Support</i> : Neves dan Eisenberger (2014:195)  <i>Employee Engagement</i> : Schaufeli et al. (2002:74)	Tempat : Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun.  Populasi : 73 Karyawan.  Sampel : 62 Karyawan	Penelitian ini menghasilkan penjelasan bahwa terdapat pengaruh Signifikan dari <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> .



3	Köse, Akif Uzun, Mehmet/2016	“ <i>The Relationship between Work Engagement and Perceived Organizational Justice</i> ”	<i>Perceived Organizational Support</i> : Eisenberger et al. (1992)  <i>Employee Engagement</i> : Schaufeli (2001)	Tempat: SD dan SMP di distrik pusat Dulkadiroglu dan Onikisubat di provinsi Kahramanma ras, Turki  Populasi: - orang  Sampel: 433 orang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
4	Ria Ayu Wahyuni/2019	“ <i>Perceived Organizational Support dan Talent Management terhadap Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement</i> ”	<i>Perceived Organizational Support</i> : Intifada (2019)  <i>Employee Engagement</i> : Jakopec (2015)	Tempat : pegawai PT PLN (Persero) UP2B Jawa Timur  Populasi : - Pegawai  Sampel : 52 pegawai	Hasil dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh <i>perceived organizational support</i> . Hal ini menunjukkan ada atau tidaknya <i>perceived organizational support</i> tidak dapat memengaruhi kinerja karyawan.
5	Lisa Monica Putri, Aditya Wardhana, SE., M.Si., MM/2020	“Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi	Kompensasi : Gayang (2014:95)  <i>Employee Engagement</i> : Schaufeli dan	Tempat : karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat.  Populasi : -	Penelitian ini menghasilkan pernyataan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan PT

		Jawa Barat”	Bakker (2004)	Karyawan  Sampel : 30 Karyawan	PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
6	Deny Jermy Eka Putra Mase, Aslam Mei Nur Widigdo/2021	“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada BPJS Kesehatan Kantor Pusat”	Kompensasi : Robins dan Judge (2015)  <i>Employee Engagement</i> : Schaufeli & Bakker (2004)	Tempat : pegawai BPJS kesehatan kantor pusat.  Populasi : 546 Pegawai  Sampel : 231 Pegawai	Penelitian ini memunjukkan hasil bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh Signifikan dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> pegawai BPJS Kesehatan Kantor Pusat.
7	Fandy Ardiansyah/20 22	“Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Dampaknya pada <i>Employee Performance</i> ”	Kompensasi : Milkovich & Newman (1999)  <i>Employee Engagement</i> : Schaufeli & Bakker (2004)	Tempat : Karyawan café premium di Kabupaten Pasuruan.  Populasi : - Karyawan  Sampel : 91 Karyawan	Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara Signifikan dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> dan berpengaruh besar terhadap <i>Employee Performance</i> .
8	Gurawan Dayona Nur	“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap	Pelatihan : Prabu Mangkunegar	Tempat : PT Andalan Finance	Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan

	Rinawati/2016	<i>Employee Engagement</i> di PT Andalan Finance Indonesia”	a (2012)  Employee Engagement :  Gibbons (2008)	Indonesia  Populasi : Karyawan  Sampel : 215 Karyawan	bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara Signifikan dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> .
9	Lusi Safitri,  Trengginas Wirabakti Taufiq.  Dwi Idawati,  Julianita Kurniasari C/2019	“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Keadilan dan Kepemimpinan Terhadap <i>Employee Engagement</i> Generasi Millennial Di Kota Jakarta”	Pelatihan :  Noe (2017)  <i>Employee Engagement</i> :  Schaufeli & Bakker (2006)	Tempat : Masyarakat Jakarta  Populasi : Penduduk Jakarta dengan <i>range</i> umur 15-39  Sampel : 384 Orang	Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, Keadilan dan Kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> Generasi Millennial Di Kota Jakarta
10	Retno Karina Sari1,  Yatimin2/2021	“Pengaruh Pelatihan dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TeguhSindo Lestaritama”	Pelatihan :  Noe (2017)  <i>Employee Engagement</i> :  Schaufeli & Bakker (2006)	Tempat : PT. TeguhSindo Lestaritama  Populasi : Karyawan  Sampel : - Karyawan	Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara Signifikan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TeguhSindo Lestaritama

Sumber : Penulis 2023

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu ikatan konsep dengan penelitian yang mendukung dan dijadikan suatu pedoman penelitian secara sistematis dan merupakan pedoman untuk menjelaskan teori secara sistematis. Penelitian yang baik memiliki langkah yang sistematis hal ini berguna untuk menyusun data yang diperlukan dalam penelitian dan menghasilkan penelitian yang terarah dan baik.

Di era globalisasi yang diiringi dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat, membuat lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia yang turut berubah. Pekerjaan sulit semakin banyak menjadi tantangan tersendiri untuk pegawai agar bekerja secara ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. hal tersebut secara besar mempengaruhi pola pikir pegawai dan organisasi atau perusahaan untuk dapat terus memberikan kontribusi terbaik untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Pentingnya perubahan pola pikir pegawai dan organisasi atau perusahaan tentang suatu pekerjaan, maka organisasi atau perusahaan harus pandai dalam memberikan suatu motivasi kepada pegawai agar pegawai yakin dan percaya terhadap apa yang mereka kerjakan. Organisasi atau perusahaan harus menjamin dan juga memenuhi segala hak yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja agar tetap merasakan kenyamanan. Hal itu tentu saja dapat berpengaruh terhadap loyalitas dan menciptakan keterkaitan antara pegawai dengan organisasi atau perusahaan.

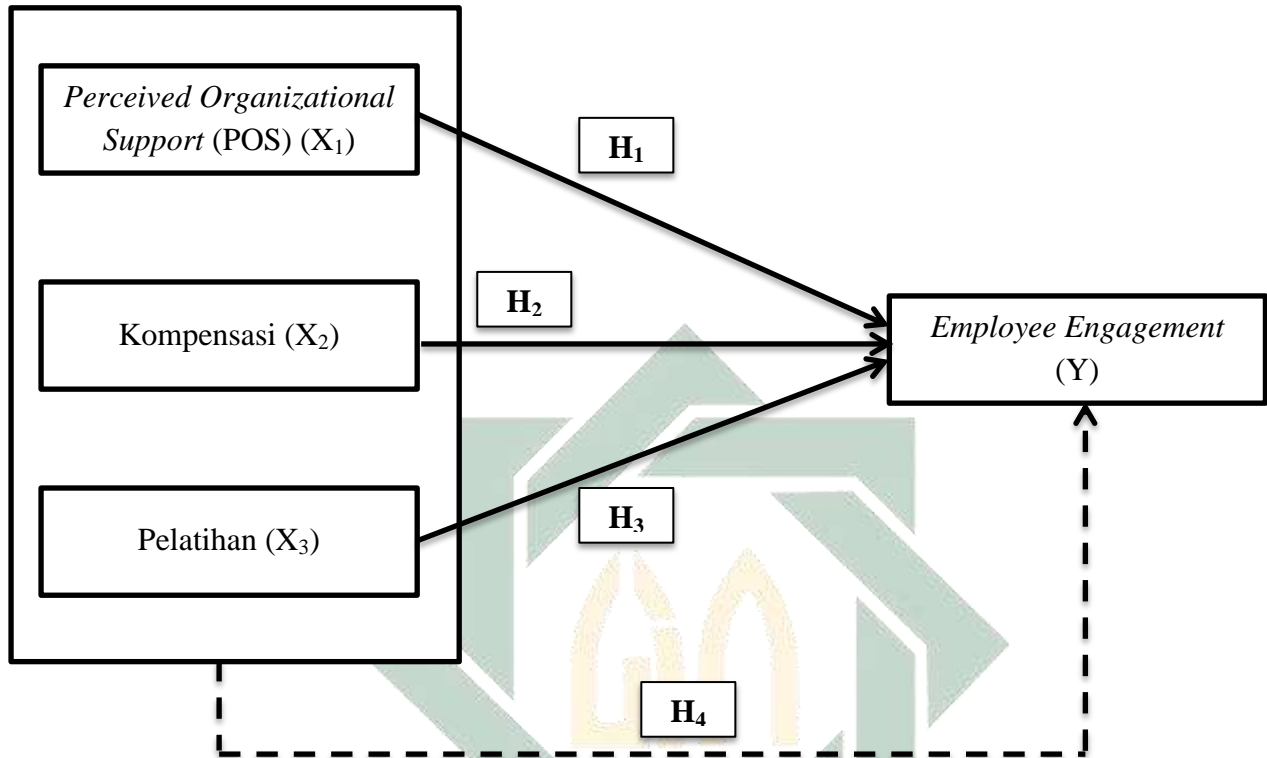
*Perceived Organizational Support* (POS) dari dalam diri karyawan diperlukan untuk mengetahui sejauh apakah perusahaan memperhatikan dan menghargai kontribusi dari para karyawannya (Tabak & Hendy, 2016). Sedangkan dalam Kompensasi, Kompensasi yang sesuai berdampak Signifikan terhadap karyawan, dan tingkat kesesuaian tersebut diukur dari tingkat beban maupun tingkat tanggung jawab pekerjaan (Ardiansyah & Budiono, 2022). (Jermy Eka Putra Mase & Mei Nur Widigdo, 2021) perusahaan memiliki standart dalam teknik kompetensi sehingga hal tersebut perlu diasah menggunakan pelatihan. (Chiemeke et al., 2020) mengemukakan mengemukakan bahwa *Employee Engagement* berfokus pada emosi psikologis karyawan serta aspek perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan seberapa tingkat antusiasme karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan penelitian berfokus pada pembuktiaan pengaruh dari *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap *Employee Engagement* pegawai. Kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut :




UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Penulis 2023



Keterangan :

	Menunjukkan Variabel X <sub>1</sub> yaitu <i>Perceived Organizational Support</i> , X <sub>2</sub> yaitu <i>Kompensasi</i> , X <sub>3</sub> yaitu <i>Pelatihan</i> dan Variabel Y yaitu <i>Employee Engagement</i> .
	Menunjukkan Hubungan antar Variabel. Variabel X <sub>1</sub> dengan Variabel Y. Variabel X <sub>2</sub> dengan Variabel Y. Dan Variabel X <sub>3</sub> dengan Variabel Y.
	Menunjukkan Hubungan antar Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub> Berpengaruh Terhadap Variabel Y.

a. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement*

*Perceived Organizational Support* memiliki peran yang cukup penting dalam berorganisasi, baik untuk organisasi maupun bagi para pelaku organisasi. Dalam hal ini karyawan mengharapkan bahwa organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja memperhatikan, memberikan dukungan, peduli serta menghargai kontribusi yang telah mereka berikan. Karyawan yang merasakan dukungan oleh organisasi atau perusahaan akan merasa berkewajiban untuk membalas semua perlakuan Signifikan dari organisasi atau perusahaan yang mereka terima dengan mengembangkan nilai, sikap serta perilaku yang menguntungkan terhadap organisasi atau perusahaan mereka (Caesens & Stinglhamber, 2014).

Ketika pegawai merasakan dukungan mengalir dari perusahaan atau organisasi, maka pegawai akan merasa aman, tenang, nyaman serta betah dalam melakukan pekerjaannya. Karena karyawan merasa bahwa kehidupan mereka diperhatikan oleh perusahaan. *Perceived Organizational Support* dapat mempengaruhi karyawan akan secara Signifikan meningkatkan minat mereka dalam pekerjaan (Fouzia et al., 2018). Dukungan organisasi atau perusahaan akan meningkatkan *engaged* atau keterikatan secara signifikan.

Karyawan yang memiliki pemikiran didukung oleh organisasi tinggi maka tenaga yang diberikan, usaha, dan pikiran yang mereka miliki untuk bekerja dengan giat dan bersungguh – sungguh pada perusahaan.

Karyawan akan semakin semangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika karyawan tersebut memiliki *Perceived Organizational Support*, hal tersebut memperkuat penilaian kognitif dan emosional karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat POS tinggi semakin mudah dalam mencapai tujuannya. (Imran et al., 2020).

*b. Hubungan Kompensasi dan Employee Engagement*

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung sumberdaya manusia, bila kompensasi diberikan secara benar kepada karyawan, kompensasi akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan organisasi. Ketika karyawan mendapatkan hak-nya dengan benar maka hal tersebut akan mendorong karyawan memberikan kinerja yang terbaik. Keterkaitan antara karyawan dengan organisasi akan tercipta bila pemenuhan hak karyawan terpenuhi dengan baik jika karyawan tersebut sudah berkontribusi dengan baik disetiap kinerjanya. Menurut (L. M. Putri & Wardhana, 2020) setiap penghargaan yang diberikan untuk karyawan sebagai imbalan pekerjaan yang mereka lakukan dalam perusahaan merupakan kompensasi.

Hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan yang melibatkan kompensasi akan menimbulkan hubungan kerja yang saling menguntungkan (Kirana & Pradipta, 2021).



c. Hubungan Pelatihan dan *Employee Engagement*

Adanya pelatihan merupakan faktor pendukung tambahan yang penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang maksimal. pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses cara mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan dapat semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Pramesti et al., 2021).

Pelatihan sengaja diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan agar digunakan sebagai proses pembelajaran yang akan memungkinkan pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan standart yang diberikan perusahaan maka dengan adanya hal itu akan menciptakan keterikatan antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Pelatihan sendiri digunakan untuk terus meningkatkan keterampilan, kemampuan dan teknik secara rinci. Kebutuhan pelatihan sangat berkaitan erat dengan kebutuhan belajar, kebutuhan belajar sendiri diartikan kebutuhan yang diperlukan untuk memenuhi kesenjangan kemampuan dengan tuntutan.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja (Jermy Eka Putra Mase & Mei Nur Widigdo,

2021) dengan adanya pelatihan akan meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terciptalah keterikatan antara karyawan dengan komitmen organisasi atau perusahaan.

d. Hubungan *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, Pelatihan Dan *Employee Engagement*

Adanya POS menjadi salah satu impian bagi sebagian besar karyawan. Karena dukungan perusahaan sangat diperlukan untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik. Dukungan perusahaan yang dirasakan karyawan menjadi penanda bahwa selama ini mereka sangat diperhatikan oleh perusahaan. Tingkat POS yang tinggi pada karyawan dapat memungkinkan karyawan untuk mengeksplorasi kemampuan mereka secara maksimal tanpa mengancam status sosial, harga diri, atau pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasakan keamanan psikologis seperti itu, mereka juga dapat memahami pekerjaan mereka dengan lebih baik dan mengalami interaksi antar pribadi yang lebih sehat (Biswas & Bhatnagar, 2013)

*Engagement* perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompensasi, jika perusahaan memenuhi kompensasi maka perusahaan menghargai kinerja karyawan sehingga menciptakan keterikatan, begitu dengan sebaliknya jika kompensasi tidak terpenuhi dengan baik dapat diartikan perusahaan tidak menghargai kinerja karyawan yang dapat menimbulkan *disengaged* pada karyawan. (Jermy Eka Putra Mase & Mei Nur Widigdo, 2021)

Pelatihan memiliki fokus utama dalam membantu karyawan mencapai terampil dan keahlian sehingga dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang ada (Ardanti & Rahardja, 2017). Dengan adanya *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan yang merupakan tiga alasan pendukung untuk menciptakan pegawai yang terikat baik pada perusahaan ataupun pekerjaan. Jika ketiga hal tersebut terpenuhi, maka dampak yang ditimbulkan adalah karyawan dengan senang hati dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai kebutuhan perusahaan.

#### 2.4. Hipotesis

H1 : *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

H<sub>0</sub> : *Perceived Organizational Support* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

H2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

H<sub>0</sub> : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

H<sub>3</sub> : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

H<sub>0</sub> : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

H<sub>4</sub> : *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

H<sub>0</sub> : *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Metode kuantitatif diaplikasikan dalam penelitian ini karena pada variabel yang diteliti memiliki hubungan sebab akibat. (Sugiyono, 2010). Menerangkan metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan dalam meneliti sebuah populasi tertentu dengan mengumpulkan sebuah data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif serta memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup yang berfokus pada bidang sumber daya manusia yang mendiskusikan tentang *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan yang berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri yang beralamat pada Jalan Jagir Wonokromo No.360, Panjang Jiwo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota SBY, Jawa Timur 60244. Lokasi penelitian ini merupakan subjek penelitian yang dijadikan sebagai tempat wawancara dan penyebaran kuisisioner pada responden. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2023 hingga Februari tahun 2023.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.1.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan target tujuan dilakukan penelitian. Sedangkan subjek penelitian ialah tempat beradanya data variabel yang ingin digunakan. Menurut (Sugiyono, 2017) Wilayah yang terdiri atas subjek maupun objek yang dipilih peneliti untuk dipelajari kualitas dan karakteristiknya adalah populasi. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri, yang berdasarkan jumlah data di peroleh pada tahun 2023 adalah 72 pegawai dengan catatan terdapat 2 pegawai yang memiliki keterangan keluar dan meninggal dunia. Jadi populasi yang digunakan ialah 70 pegawai.

#### 3.1.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang hendak diselidiki, sehingga bisa mewakili keseluruhan jumlah populasi. Teknik sampling sendiri dikelompokkan ke dalam 2 bagian yakni teknik *probability sampling* dan teknik *non probability sampling*. Dalam penelitian ini teknik jenis *non probability sampling* yang dipergunakan.

(Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa teknik *non probability sampling* ialah teknik dalam pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi anggota populasi untuk menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* dipergunakan dalam penelitian ini, teknik ini juga

sering disebut dengan istilah sampling jenuh atau sensus. Menurut (Sugiyono, 2017) pengertian dari sampling jenuh sendiri ialah sebuah teknik yang ketentuannya semua anggota populasi dijadikan suatu sampel. teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dari Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri dari populasi yang terpilih untuk diberikan kuesioner.

### **3.4. Variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas sering juga disebut dengan variabel *independen*, variabel ini merupakan variabel yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat atau disebut juga variabel dependen (Sugiyono, 2016). Variabel bebas atau *independen* (X) dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ).

#### **2. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2016) variabel terikat atau yang sering disebut variabel dependen merupakan variabel yang terbentuk akibat dari variabel bebas atau variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* (Y). Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement*.

### 3.5. Devinisi Operasional

Indriantoro menyatakan bahwa yang dasar penyusunan Definisi Operasional Variabel adalah teori yang telah tersusun didalam bab 2 proposal penelitian. Teori tersebut kemudian dikritisi dan diimplementasikan dalam bentuk variabel hingga disebut definisi operasional. definisi operasional adalah penjelasan tentang cara peneliti dalam menyusun variabel penelitian yang diharapkan (Bambang Supomo, 2002).

*Tabel 3. 1 Devinisi Operasional*

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Perceived Organization al Support</i>	Menurut Robbins dan Judge, 2008:103 dalam (Stephen, 2022) sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka.	(Anggi & Prasetio, 2021) menyatakan ada 4 indikator untuk mengukur POS yaitu : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi atau perusahaan memperlakukan pegawai dengan baik.</li> <li>2. Organisasi atau perusahaan peduli dengan kesejahteraan pegawai.</li> <li>3. Organisasi atau perusahaan menghargai hasil kerja pegawai.</li> <li>4. Organisasi atau perusahaan memperhatikan keamanan dan keselamatan kerja.</li> </ol>
Kompensasi	Menurut (Veithzal Rivai & Sagala, 2011) kompensasi merupakan pemberian pada	Menurut (Afandi, 2018) Indikator Kompensasi sebagai berikut :



	individu berupa penghargaan karena telah menyelesaikan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Intensif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>
Pelatihan	<p>Menurut (F. E. Putri et al., 2021)</p> <p>Pelatihan adalah kegiatan terorganisir dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru sesuai kepentingan organisasi.</p>	<p>Menurut (Willson &amp; Hikmah, 2020), pelatihan dibagi menjadi 5, indikator yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualifikasi Pelatih</li> <li>2. Kualifikasi Peserta</li> <li>3. Metode</li> <li>4. Materi</li> <li>5. Tujuan pelatihan</li> </ol>
<i>Employee Engagement</i>	<p>Menurut (Wahyuni, 2019) menyatakan <i>employee engagement</i> adalah Hubungan keterikatan antara komitmen serta nilai perusahaan dengan karyawan.</p>	<p>Menurut (Duri Afryana, 2018) <i>employee engagement</i> dibagi menjadi 3, yakni sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspek <i>Vigor</i> (Semangat)</li> <li>2. Aspek <i>Dedication</i> (Dedikasi)</li> <li>3. Aspek <i>Absorption</i> (Pengahayatan)</li> </ol>

Sumber : Penulis 2023

### 3.6. Data dan Sumber Data

Segala sesuatu yang dapat memberikan informasi untuk penelitian, penelitian ini menentukan sumber data dan sebagai berikut :

### 3.6.1. Data Primer

(Sugiyono, 2010) menyatakan sumber data primer merupakan sumber data yang diberikan dan didapatkan secara langsung dalam bentuk data kepada pengumpul data. dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner pada pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri.

### 3.6.2. Data Sekunder

Menurut sumber data sekunder ialah data diperoleh dan dibagikan pada pengumpul data secara tidak langsung (Sugiyono, 2010). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang di ambil melalui website, literatur, penelitian terdahulu, media cetak dan media online.

## 3.7. Teknik Pengumpulan Data

### 3.7.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan metode membagikan beberapa pernyataan tertulis kepada responden agar dijawab (Sugiyono, 2017).

Tampilan dari kuesioner merupakan daftar pertanyaan dan pernyataan yang mencakup tentang *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan ditujukan kepada pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya. Jawaban dari pertanyaan tersebut yang nantinya akan memberikan informasi sehingga peneliti dapat

menyelesaikan masalah yang dihadapi. angket tertutup merupakan angket yang dipergunakan dalam penelitian ini. Angket tertutup ini memiliki karakteristik pertanyaannya tidak bisa bebas dijawab sesuai dengan keinginan responden, responden diminta untuk memilih jawaban pendapat yang sesuai dengan pilihannya dengan cara memberikan tanda ceklist.

Dalam penelitian ini penulis telah menetapkan keadaan sosial secara spesifik yang disebut variabel penelitian. dalam penelitian ini skala likert dipergunakan untuk mengelola data dari hasil angket. Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan sebagai ukuran pendapat, persepsi dan sikap dari seseorang tentang keadaan sosial. Penulis juga telah menetapkan keadaan sosial secara spesifik adalah variabel penelitian.

Skala linkert mempunyai variasi jawaban menurut beberapa kriteria penilaian. Berikut ini merupakan kriteria penilaian menggunakan skala likert menurut (Sugiyono, 2017):

*Tabel 3.2 Skala Linkert*

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono 2023

Terdapat 5 alternatif pemilihan jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dalam penyebaran kuesioner peneliti menggunakan metode penyebaran online. Kuisisioner dalam penelitian ini akan dibagikan secara online kepada pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya dengan menggunakan media Google Form.

### **3.7.2. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval menggunakan Method of Succesive Interval (MSI)**

Salah satu syarat dari statistik parametrik adalah skala datanya harus interval. Dalam penelitian ini didapat data ordinal. Untuk mengubah data ordinal ke interval dilakukan konvers atau menaikkan skala data penelitian ordinal ke skala interval dengan metode suksesif. Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55) Method of Succesive (MSI) adalah “Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”. Transformasi data ordinal ke data interval bertujuan agar data dapat berdistribusi normal yang selanjutnya dapat dilakukan uji asumsi klasik pada hasil transformasi data tersebut. Untuk transformasi data ordinal ke data interval penulis menggunakan fasilitas Method of Succesive Interval yang disediakan oleh aplikasi Statcal versi 9.1.2.(Sedarmayanti, 2011)

### 3.8. Teknik Analisis Data

Proses pengelolaan dan pengumpulan data untuk mendapatkan hasil dari data yang diperoleh disebut juga dengan analisis data. Menurut (Sugiyono, 2017) analisis data ialah suatu usaha yang dilakukan setelah semua data terkumpul.

Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan variabel dan jenis respondenya, dengan mengelompokkan variabel yang sedang diteliti, dilanjutkan dengan melakukan perhitungan untuk menguji sebuah hipotesis yang sudah diajukan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.8.1. Uji Validitas dan Realibilitas

##### 1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2011) Uji validitas berguna sebagai pengukur keabsahan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel ( $df = n-2$ ), jika dihasilkan nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel maka data tersebut disebut valid, dan berlaku sebaliknya jika nilai r-tabel lebih besar daripada r-hitung maka data bisa dikatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Untuk mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan menggunakan r-hitung > r-tabel berada pada taraf signifikan 5% atau 0,05.

## 2. Uji Realibilitas

Menurut (Ghozali, 2016) Realibilitas merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengukur apakah sebuah kuisioner dapat dikatakan konsisten. Menggunakan program SPSS dengan koefisien Cronbach Alpha pengujian realibilitas ini diukur jika jawaban dari responden konsisten maka dapat dikatakan kuesioner realibel. Jika nilai suatu variabel memberikan nilai Croncbach Alpha  $> 0,6$  maka dikatakan realibel (Ghozali, 2011). Namun, apabila nilai realibilitas  $< 0,6$  nilai tersebut dikatakan kurang baik yang artinya alat ukur yang gunakan tidak realibel.

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Adapun tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memberikan keyakinan bahwa persamaan regresi yang didapatkan menunjukkan ketelitian yang akurat, konsisten dan tidak bias. Melihat data yang diperoleh, peneliti menggunakan beberapa uji yakni sebagai berikut :

#### 4.1.Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini berguna untuk membuktikan data yang diperoleh berdistribusi normal dengan metode Uji Komogriv Sminorv (Uji K-S) menggunakan nilai signifikasi *Asymp. Sig* (2-tailed)  $> 0,05$  agar terdistribusi normal (Gunawan, 2016).

#### 4.2.Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi didalam data antara variabel bebas dalam model regresi.

Tidak hanya itu uji ini digunakan agar mengetahui kesalahan pada standar estimasi model penelitian. Jika terdapat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 atau nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas (Gunawan, 2016).

#### 4.3. Uji Heteroskedastisitas

digunakan untuk menguji model regresi peneliti agar tidak ada kesamaan varian terhadap residual data yang sudah diperoleh. Penelitian ini menggunakan Uji Spearman's Rho dengan nilai signifikansi > 0,05 agar tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2007)

#### 3.8.3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menggunakan rumus berikut: digunakan dengan tujuan agar mengetahui pengaruh dari satu variabel terikat dengan variabel bebas yang lebih dari satu (Lind, 2008).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = *Perceived Organizational Support*

X2 = Kompensasi

X3 = Pelatihan

e = error

### 3.9. Pengujian Hipotesis

(Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara yang timbul terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena respon diberikan didasarkan pada teori yang relevan bukan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan sebuah data. hipotesis sendiri dapat diuji menggunakan dua cara yakni membandingkan fakta atau memeriksa konsisten logis (Nazir, 2014). Dalam penelitian ini pengujian secara parsial (Uji T) dan pengujian secara simultan (Uji F) digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini.

#### 3.9.1. Uji T

Menurut (Ghozali, 2013) Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dan menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) secara parsial variabel terhadap *Employee Engagement* (Y). Dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) (Ghozali, 2016). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka hipotesis di terima.
- b. Jika  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka hipotesis tidak di terima.



### 3.9.2. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2016) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikatnya adalah *Employee Engagement* (Y). Uji ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) Terhadap *Employee Engagement* (Y). Menurut (Ghozali, 2016) uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif dapat diterima, yang artinya bahwa semua variabel bebas secara signifikan dan simultan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2016).

### 3.9.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya hanya merupakan kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Dan ketika ( $R^2$ ) mendekati satu, itu berarti diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1.Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri yang beralamat pada Jalan Jagir Wonokromo No.360, Panjang Jiwo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kota SBY, Jawa Timur 60244. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2023 hingga penelitian selesai.

##### **4.1.2. Profil Perusahaan**

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri sudah mengalami perubahan nama dan lokasi dari kota satu ke kota lainnya. Diawali dengan nama Balai Penyidikan Kimia bertempat di Klaten Jawa Tengah, setelah itu berpindah tempat di Surabaya dan berganti nama menjadi Balai Penelitian Kimia dibawah PNPR. Adapun beberapa peningkatan tugas pokok dan fungsinya menjadi Balai Penelitian dan Pengembangan Industri yang berada dibawah Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Dapertemen Perindustrian. Selanjutnya guna menunjang peningkatan daya saing industri dalam perdagangan bebas, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi maka ditingkatkan dan namanya diubah menjadi Balai Riset dan Standardisasi Industri dan Perdagangan Surabaya ( Baristand Indag Surabaya).

Pada tahun 2006 Balai Riset dan Standardisasi Industri dan Perdagangan Surabaya ( Baristand Indag Surabaya) berubah nama yang memiliki guna untuk menegembangkan misi organisasi dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan nama Balai Riset dan Standardisasi Industri Surabaya (Baristand Industri Surabaya) dibawah Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementrian Perindustrian. Dengan berubahnya tugas pokok dan fungsi dari Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI) menjadi Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI)

yang berfokus pada standardisasi dan pelayanan jasa industri (untuk tugas pokok penelitian dan pengembangan menjadi tugas pokok dan fungsi BRIN) di tahun 2021, maka pada tanggal 5 februari 2022, unit - unit dibawahnya, termasuk Balai Riset dan Standardisasi Industri Surabaya berubah menjadi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya merupakan sebuah instansi pemerintahan sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perindustrian dibawah dan bertanggung jawab pada Kepala Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri yang memiliki komitmen melaksanakan standardisasi industri, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi industri, industri hijau, dan pelayanan jasa industri bersumber pada potensi sumber daya daerah.

BSPJI sendiri memiliki laboratorium yang digunakan dalam melakukan uji bahan dan teknik yang dimana BSPJI juga mengeluarkan sertifikasi produk dimana LSPRO (Lembaga Sertifikasi Produk) BSPJI adalah lembaga sertifikasi produk yang telah terakreditasi oleh KAN (Komite Akreditasi Nasional) dan BSPJI Surabaya telah memiliki LSSM (Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu) yaitu sebagai lembaga sertifikasi yang memberikan pelayanan optimal kepada perusahaan untuk mendapatkan sertifikat sistem manajemen mutu sesuai SNI ISO 9001:2015. BSPJI Surabaya juga menyediakan jasa bimbingan serta konsultasi sebagai usaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

#### **4.1.3. Visi dan Misi**

Adapun beberapa Visi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri adalah sebagai berikut :

Menjadi Balai Riset dan Standardisasi Industri yang handal, profesional, inovatif, dan berintegritas untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: "Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong."

Dan berikut merupakan Misi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri adalah sebagai berikut :

Baristand Industri Surabaya melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu meningkatkan nilai tambah dari pemanfaatan infrastruktur serta melanjutkan revitalisasi industri dan infrastruktur pendukungnya untuk menyongsong revolusi industri 4.0, dengan uraian sebagai berikut:

- Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan serta
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana penelitian dan pengembangan industri.

#### 4.1.4. Logo Instansi

*Gambar 4. 1 Logo Instansi BSPJI Surabaya*



Sumber : Web Resmi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya

#### 4.1.5. Struktur Organisasi

Dalam Struktur Organisasi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya dapat dijelaskan tugasnya sebagai berikut :

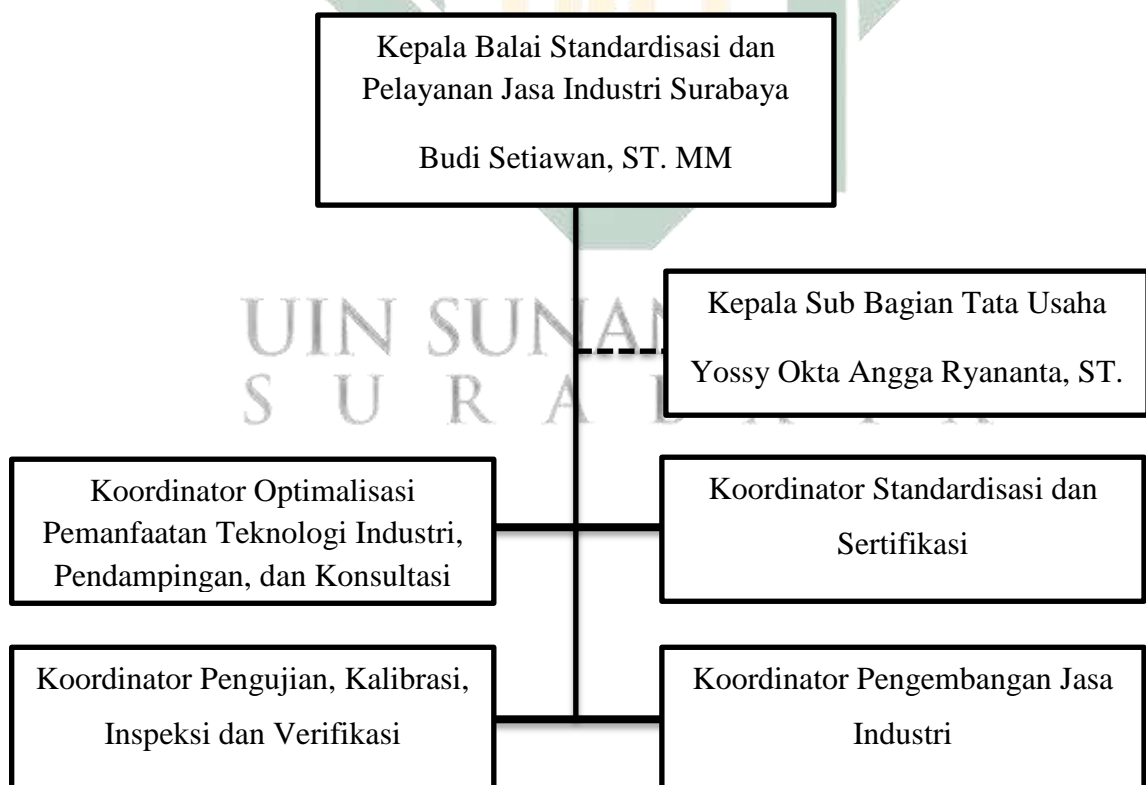
- Sub Bagian Tata Usaha memiliki tugas untuk melakukan urusan perencanaan, program, anggaran, kepegawaian, keuangan, organisasi, tata laksana, administrasi kerja sama, hubungan masyarakat, pengelolaan barang milik negara, persuratan, perpustakaan, kearsipan, dan rumah tangga serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

- Kelompok Jabatan Fungsional memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit pelaksana teknis di lingkungan Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya sesuai dengan bidang keahlian. Jabatan fungsional sendiri ada 4 koordinator yakni:
  1. Koordinator Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Industri, Pendampingan, dan Konsultasi.
  2. Koordinator Pengujian, Kalibrasi, Inspeksi dan Verifikasi.
  3. Koordinator Standardisasi dan Sertifikasi.
  4. Koordinator Pengembangan Jasa Industri.

Berikut merupakan Struktur Organisasi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya :

**Gambar 4. 2 Struktur Organisasi**

Sumber : Web Sumber : Web Resmi Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya



## 4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya. Terdapat 70 Pegawai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya yang merupakan objek penelitian, dengan karakteristik responden yang diperoleh melalui daftar pertanyaan kuesioner meliputi jenis kelamin dan pendidikan.

### a. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan uraian karakteristik responden yang berdasar pada jenis kelamin disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

*Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	38	54,3%
Perempuan	32	45,7%
Jumlah	70	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer

Tabel 4.1 diatas menunjukkan terdapat 38 responden laki - laki (54,3%) dan 32 responden perempuan (45,7%). Hal ini menunjukkan bahwa presentasi karakteristik responden menurut jenis kelamin adalah laki - laki (54,3%) dan perempuan (45,7%).

### b. Pendidikan

Berikut merupakan uraian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

*Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan*

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	5	7,1 (%)
Diploma	9	12,9 (%)
S1	36	51,4 (%)
S2	20	28,6 (%)
S3	0	0 (%)
Jumlah	70	100 (%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa besar kecilnya karakteristik tingkat pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 5 responden (7,1%), tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 responden (12,9%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 36 responden (36,4%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 20 responden (28,6%) dan tingkat pendidikan S3 sebanyak 0 responden (0%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan rata – rata yang bekerja di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Surabaya di dominasi oleh tingkat pendidikan S1 dengan 36 responden (36,4%).

### 4.3. Analisis Data

#### 4.3.1. Uji Validitas

Korelasi antar pernyataan dinilai menggunakan skor total variabel, dapat dikatakan valid apabila terdapat korelasi positif. Jika nilai korelasi r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika kebalikanya nilai r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut bisa dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan 5% (0,05).

Diperoleh dengan rumus r-tabel :

$$(df) = n - 2$$

$$(df) = 70 - 2 = 68$$

Maka di dalam penelitian ini r-tabel adalah 0,2352. Berikut merupakan hasil dari uji validitas variabel :

#### a. Validitas *Perceived Organizational Support* (POS) (X1)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel *Perceived Organizational support* (POS) (X1) :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas *Perceived Organizational Support* (POS)(X1)

No	Item	Taraf Kesalahan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1.	X1.1	0,05	0.2352	0,655	Valid
2.	X1.2	0,05	0.2352	0,612	Valid
3.	X1.3	0,05	0.2352	0,726	Valid

4	X1.4	0,05	0.2352	0,574	Valid
5	X1.5	0,05	0.2352	0,794	Valid
6	X1.6	0,05	0.2352	0,738	Valid
7	X1.7	0,05	0.2352	0,651	Valid
8	X1.8	0,05	0.2352	0,655	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan X1 variabel *Perceived Organizational Support* (POS) (X1) memiliki kriteria Valid yang berdasarkan pada nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel 0,2352. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing – masing item pernyataan Valid dimana mampu untuk mengukur variabel *Perceived Organizational Support* ( POS).

b. Validitas Kompensasi (X2)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel Kompensasi (X2) :

*Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)*

No	Item	Taraf Kesalahan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1.	X2.1	0,05	0,2352	0,305	Valid
2.	X2.2	0,05	0,2352	0,538	Valid
3.	X2.3	0,05	0,2352	0,489	Valid
4	X2.4	0,05	0,2352	0,623	Valid
5	X2.5	0,05	0,2352	0,701	Valid
6	X2.6	0,05	0,2352	0,577	Valid
7	X2.7	0,05	0,2352	0,593	Valid
8	X2.8	0,05	0,2352	0,617	Valid

Sumber : Hasil Pengelolan Data Primer

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan X2 variabel Kompensasi memiliki kriteria Valid yang berdasarkan pada nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel 0,2352. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing – masing item pernyataan Valid dimana mampu untuk mengukur variabel Kompensasi (X2).

c. Validitas Pelatihan (X3)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel Pelatihan (X3) :

*Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X3)*

No	Item	Taraf Kesalahan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1.	X3.1	0,05	0,2352	0,540	Valid



2.	X3.2	0,05	0,2352	0,464	Valid
3.	X3.3	0,05	0,2352	0,558	Valid
4.	X3.4	0,05	0,2352	0,479	Valid
5.	X3.5	0,05	0,2352	0,411	Valid
6.	X3.6	0,05	0,2352	0,495	Valid
7.	X3.7	0,05	0,2352	0,544	Valid
8.	X3.8	0,05	0,2352	0,582	Valid
9.	X3.9	0,05	0,2352	0,489	Valid
10.	X3.10	0,05	0,2352	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan X3 variabel Pelatihan memiliki kriteria Valid yang berdasarkan pada nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel 0,2352. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing – masing item pernyataan Valid dimana mampu untuk mengukur variabel Pelatihan (X3).

d. Validitas *Employee Engagement* (Y)

Berikut merupakan hasil uji validitas pada variabel *Employee Engagement* (Y) :

Tabel 4. 6 Uji Validitas *Employee Engagement* (Y)

No	Item	Taraf Kesalahan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1.	Y1	0,05	0,2352	0,458	Valid
2.	Y2	0,05	0,2352	0,548	Valid
3.	Y3	0,05	0,2352	0,785	Valid
4.	Y4	0,05	0,2352	0,784	Valid
5.	Y5	0,05	0,2352	0,757	Valid
6.	Y6	0,05	0,2352	0,665	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Y variabel *Employee Engagement* memiliki kriteria Valid yang berdasarkan pada nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel 0,2352. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing – masing item pernyataan Valid dimana mampu untuk mengukur variabel *Employee Engagement* (Y).

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Instrumen pada kuesioner dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu untuk mengungkapkan data yang dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Yang dimana instrumen tersebut diaktakan reliabel jika r-hitung lebih kecil daripada r-tabel. Berikut merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Croanbach Alpa	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) (X1)	0,60	0,830	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,60	0,670	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,60	0,669	Reliabel
4	<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,60	0,747	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Hasil Uji reliabilitas tabel 4.7 diatas menunjukkan jika semua item pernyataan dari semua variabel yang diteliti adalah Reliabel, hal ini terjadi karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan oleh variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, Pelatihan dan *Employee Engagement* dapat dikatakan dipercaya sebagai alat ukur suatu variabel.

### 4.3.3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil Uji Normalitas pada variabel penelitian :

*Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20961211
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,058
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dasar yang digunakan dalam mengambil keputusan uji normalitas dalam penelitian ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual dinyatakan normal. Jika terjadi sebaliknya, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka nilai residualnya dinyatakan tidak terdistribusi normal. Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengolahan data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan hasil Uji Multikolinieritas pada variabel penelitian:

*Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas*

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Perceived Organizational Support	,592	1,691
	Kompensasi	,627	1,596
	Pelatihan	,858	1,166
a. Dependent Variable: Employee Engagement			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada gambar 4.4 diatas menunjukkan nilai toleransi variabel POS atau *Perceived Organizational Support* (X1) sebesar 0,592 dan nilai VIF sebesar 1,691. Kompensasi (X2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,627 dan nilai VIF sebesar 1,569. Dan Pelatihan (X3) memiliki nilai toleransi 0,858 dan nilai VIF 1,166. Dengan berdasarkan pengambilan keputusan hasil uji multikolinieritas adalah jika terdapat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 atau nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Sebaliknya jika jika terdapat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 atau nilai Tolerance < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel *Perceived Organizational Support* (POS), Kompensasi dan Pelatihan memiliki nilai kurang dari 10 dan memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedasitas variabel penelitian:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedasitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,636	1,396		1,888	,063
	Perceived Organizational Support	-,007	,046	-,024	-,153	,879
	Kompensasi	-,066	,056	-,181	-1,184	,241
	Pelatihan	,032	,042	,102	,780	,438

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedasitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Perceived Organizational Support* (POS) (X1) adalah 0,879. Nilai signifikansi Kompensasi (X2) adalah 0,241 dan nilai

signifikansi Pelatihan (X3) adalah 0,438. Jika berdasarkan Penelitian ini menggunakan Uji Spearman's Rho dengan nilai signifikansi > 0,05 agar tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

#### 4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan program statistik.

Tabel 4. 11 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,624	2,307		-,271	,787
	Perceived Organizational Support	,266	,076	,370	3,485	,001
	Kompensasi	,328	,092	,367	3,563	,001
	Pelatihan	,145	,069	,186	2,111	,039

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan analisis diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,624 + 0,266X_1 + 0,328X_2 + 0,145X_3$$

Berikut merupakan persamaan model regresi linier diatas :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar -0,624, dapat disimpulkan jika variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan bernilai nol, maka nilai *Employee Engagement* adalah 0,624.

2. Nilai koefisien regresi *Perceived Organizational Support* (POS) diketahui sebesar 0,266, sehingga menunjukkan pengaruh positif yang artinya variabel *Perceived Organizational Support* (POS) diketahui mengalami kenaikan 1% maka *Employee Engagement* akan naik sebesar 0,266.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi diketahui sebesar 0,328, sehingga menunjukkan pengaruh positif yang artinya Kompensasi mengalami kenaikan 1% maka *Employee Engagement* akan naik sebesar 0,328.
4. Nilai koefisien regresi Pelatihan diketahui sebesar 0,145, sehingga menunjukkan pengaruh positif yang artinya Pelatihan mengalami kenaikan 1% maka *Employee Engagement* akan naik sebesar 0,145.

#### 4.4. Uji Hipotesis

##### 4.5.1. Uji T (Parsial)

Dasar untuk mengambil keputusan pada Uji T berpengaruh atau tidaknya suatu variabel dapat dilihat dari jika nilai p-value (Sig.) < 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial. Sebaliknya, jika jika nilai p-value (Sig.) > 0,05 atau t-hitung < t-tabel maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial. Nilai t-tabel pada  $df = N - K - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$  dengan tingkat keyakinan 0,025 sehingga diperoleh nilai t-tabel adalah 1,997.

Tabel 4. 12 Uji T (secara parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,624	2,307		-,271	,787
	Perceived Organizational Support	,266	,076	,370	3,485	,001
	Kompensasi	,328	,092	,367	3,563	,001

	Pelatihan	,145	,069	,186	2,111	,039
a. Dependent Variable: Employee Engagement						

Sumber : Hasil Pengelolahan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Diperoleh dari variabel *Perceived Organizational Support* (POS) (X1) bahwa nilai p-value (Sig.) adalah  $0,001 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung lebih  $>$  t-tabel yakni  $3,485 > 1,997$ , yang artinya H0 ditolak. Sehingga H1 diterima, yakni terdapat pengaruh pada *Perceived Organizational Support* (POS) (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y).
2. Diperoleh dari variabel Kompensasi (X2) bahwa nilai p-value (Sig.) adalah  $0,001 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung lebih  $>$  t-tabel yakni  $3,563 > 1,997$ , yang artinya H0 ditolak. Sehingga H2 diterima, yakni terdapat pengaruh pada Kompensasi (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y).
3. Diperoleh dari variabel Pelatihan (X3) bahwa nilai p-value (Sig.) adalah  $0,039 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung lebih  $>$  t-tabel yakni  $2,111 > 1,997$ , yang artinya H0 ditolak. Sehingga H3 diterima, yakni terdapat pengaruh pada Pelatihan (X3) terhadap *Employee Engagement* (Y).

#### 4.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Perceived Organizational Support* (X1), Kompensasi (X2) dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh pada *Employee Engagement* (Y). dengan ketentuan p-value (Sig.)  $<$  0,05 atau f-hitung  $>$  f-tabel maka dapat terdapat pengaruh secara simultan. Sebaliknya, jika p-value (Sig.)  $>$  0,05 atau f-hitung  $<$  f-tabel maka dapat tidak terdapat pengaruh secara simultan. Nilai f-tabel dapat dihitung dalam rumus berikut :  $f = (k : n - k) = f(3 : 70 - 3) = f(3 : 67)$  maka nilai f-tabel adalah 2,74.

Tabel 4. 13 Uji F (secara simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,262	3	143,421	28,098	,000 <sup>b</sup>
	Residual	336,885	66	5,104		
	Total	767,147	69			
a. Dependent Variable: Employee Engagement						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Perceived Organizational Support						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai p-value (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan nilai f-hitung  $> f$ -tabel yakni  $28,098 > 2,74$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yakni variabel Perceived Organizational Support (X1), Kompensasi (X2) dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh pada *Employee Engagement* (Y).

#### 4.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,749 <sup>a</sup>	,561	,541	2,259273	,561	28,098	3	66	,000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi, Perceived Organizational Support

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dilihat dari tabel diatas dapat dipahami bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,561. dari nilai ini dapat diartikan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X1), Kompensasi (X2) dan Pelatihan (X3) berpengaruh pada *Employee Engagement* (Y) sebesar 56.1%. Sedangkan variabel lain diluar penelitian ini dapat mempengaruhi *Employee Engagement* (Y) sebesar 43,9%.

#### 4.5. Pembahasan

Pada sub bab pembahasan akan memaparkan hasil dari analisis data dengan serangkaian uji menggunakan SPSS 23. Pembahasan ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam



penelitian. data penelitian sendiri diperoleh dari kuesioner dan daftar susunan pegawai (DSP) tahun 2022 Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya. Penelitian ini berfokus pada *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, Pelatihan dan *Employee Engagement*. Berikut merupakan hasil dari pembahasan analisis pada penelitian ini :

#### **4.5.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya**

Hasil pengujian diketahui bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *Employee Engagement*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai p-value (Sig.) adalah  $0,001 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung lebih > t-tabel yakni  $3,485 > 1,997$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan semakin baik *Perceived Organizational Support* dari para pegawai maka pegawai akan merasa *engaged* atau terikat dengan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Firnanda & Wijayati, 2021), (Fouzia et al., 2018), (Biswas & Bhatnagar, 2013), (Köse & Uzun, 2018), Tabak & Hendy (2016), dan (Imran et al., 2020) yang mengatakan jika *perceived organizational support* berdampak signifikan positif kepada *employee engagement*.

(Mufarrikah et al., 2020) mengemukakan bahwa timbulnya perasaan aman, nyaman, bermakna, dan kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh pegawai tidak terlepas dari adanya dukungan penuh dari instansi. Menurut (Kalidass & Bahron, 2015) persepsi dukungan instansi yang tinggi akan meningkatkan *employee engagement* pegawai karena mereka akan memberikan segala usaha, tenaga, dan pikiran yang dimiliki untuk mengabdikan pada instansi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di instansi. instansi BSPJI Surabaya selalu terbuka bagi pegawai yang ingin menyampaikan pendapat mereka secara langsung bisa dilakukan dengan cara tatap muka pada pemimpin. Instansi juga selalu ada di samping pegawai walaupun pegawai tersebut memiliki permasalahan ataupun sedang ditimpa musibah. Instansi akan dengan senang hati membantu dengan memberikan berbagai macam bantuan baik materil maupun moril. Dan dengan adanya peraturan atau standar mutu untuk proses kenaikan jabatan atau promosi pada instansi diyakini akan membuat proses kenaikan jabatan atau promosi tidak terlalu ketat dan memudahkan para pegawai serta memperhatikan keselamatan kerja para pegawai dengan memberikan peralatan keselamatan yang baik sehingga menambah tingkat keamanan pegawai. Beberapa hal tersebut secara tidak langsung akan berakibat pada tumbuhnya persepsi dari pegawai bahwa instansi sangat mendukung kehidupan kerja mereka. Dengan tingginya tingkat persepsi dukungan organisasi pada pegawai membuat pegawai semakin bersemangat dan merasa terikat pada pekerjaan dan instansinya hal ini terjadi karena merasakan kehadiran instansi sehingga merasa sejahtera dan terjamin dalam pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya produktivitas pegawai dari tahun ke tahun. Hal ini membuat pegawai semakin *engaged* dengan instansi sehingga pegawai akan memberikan seluruh sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

#### 4.5.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya

Hasil pengujian diketahui bahwa Kompensasi (X2) bahwa nilai p-value (Sig.) adalah  $0,001 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung lebih  $>$  t-tabel yakni  $3,563 > 1,997$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai, semakin proposional atau sebanding kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai maka kompensasi akan menjadi salah satu faktor penting keterikatan pegawai dengan pekerjaan maupun instansi. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yakni penelitian (Widyawati et al., 2021), (Ardiansyah & Budiono, 2022), dan (L. M. Putri & Wardhana, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement*.

Menurut (Steria Yasmin, Dewi Susita, 2022) menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima pegawai berbeda – beda. Seperti gaji, bonus, jenjang karir, rasa aman dan lain - lain Kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Dengan adanya kompensasi maka keterikatan akan timbul dan menciptakan keuntungan bagi instansi tersebut.

Berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya beberapa kompensasi telah diberikan kepada pegawai dalam kompensasi Finansial yang diberikan adalah Gaji, Tunjangan Bonus, dan *Reward* Surat perintah perjalanan dinas. Sedangkan kompensasi Non Finansial yang diberikan adalah *Gathering*, Asuransi Kesehatan, dan Jaminan hari tua atau Pensiun. Dalam Daftar Susunan Pegawai (DSP) dijelaskan bahwa pegawai BSPJI usia 21-30 tahun sebanyak 5 orang (7%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 23 orang (33%), dan berusia di atas 50 tahun hanya 1 orang (1%). Dari 70 pegawai BSPJI yang berada pada status perkawinan

sebanyak 78,5% berstatus M atau menikah dan sebanyak 21,5% belum menikah. Terpenuhinya kompensasi yang diberikan instansi secara proposional atau sebanding dengan apa yang dikerjakan serta hal itu tidak hanya berdampak pada terjadinya keterikatan antara pegawai dengan instansi namun hal ini berdampak bagi pemenuhan ekonomi keluarga yang terbukti dapat menaikkan taraf hidup pegawai. Seperti yang dikemukakan (Hanum & Safuridar, 2018) Kondisi sosial ekonomi yang dilihat dari pendapatan memberikan dampak terhadap kesejahteraan. Pendapatan yang diterima setiap individu atau keluarga secara umum bersumber dari hasil pekerjaan yang dilakukannya tidak meliputi keungan yang bisa menaikkan taraf hidup. Dan selain itu akan menambah semangat bekerja maupun dedikasi pegawai untuk instansi tersebut maka dapat dilihat bahwa kompensasi dapat memperkuat engaged yang ada dalam instansi tersebut.

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap Employee Engagement pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

#### **4.5.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya**

Hasil pengujian diketahui bahwa Pelatihan (X3) memiliki nilai p-value (Sig.) adalah  $0,039 < 0,05$ , dengan nilai t-hitung lebih > t-tabel yakni  $2,111 > 1,997$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan pelatihan berperan penting dalam suatu instansi. Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian sebelumnya menurut (Kumar Praid & Kumar Sundaray, 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Menurut (F. E. Putri et al., 2021) Pemberian pelatihan sebagai peran utama keberlangsungan keterikatan antar pegawai dalam

mengoptimalkan pencapaian organisasi secara tepat berpengaruh pada Apabila instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki setiap pegawainya, mampu menunjukkan rasa ingin mengabdikan secara sukarela. Oleh karena itu, instansi berperan penting memahami tiap sisi pegawai agar terjalin *engagement*. Dengan menampilkan pegawai yang memiliki *engagement* mampu menyebarkan informasi positif di mana seorang pegawai bekerja, loyalitas tinggi, dan berdedikasi sepenuh hati demi tercapainya keinginan instansi.

Fenomena yang terjadi pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya adalah instansi telah melakukan beberapa pelatihan yang diharapkan mampu menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan ialah pelatihan secara *On Job Training* dan *Off Job Training*, berkaitan dengan masa kerja pegawai didalam Daftar Susunan Pegawai BSPJI sebanyak 3 orang (4%) bekerja kurang dari 1 tahun, masa kerja 1-10 tahun sebanyak 14 orang (20%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 51 orang (73%), dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang (3%). Dapat disimpulkan bahwa rata – rata pegawai BSPJI bekerja dalam rentang waktu 11-20 tahun, yang dimana sudah banyak pelatihan – pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai dan telah terbiasa melakukan pekerjaan yang dimana ini masuk pada pelatihan *On Job Training* Instansi. Dengan semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh pegawai maka keterampilan dan pengetahuan menjadi lebih baru sehingga dapat menciptakan inovasi – inovasi baru yang menunjang untuk kemajuan instansi serta akan menciptakan keterikatan antara pegawai dengan pekerjaan di instansi tersebut.

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap *Employee*

*Engagement* pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya

#### **4.5.4. Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap *Employee Engagement* dengan menggunakan SPSS 23 diketahui bahwa dihasilkan nilai p-value (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan nilai f-hitung  $> f$ -tabel yakni  $28,098 > 2,74$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yakni variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh pada *Employee Engagement*. Dari hasil uji simultan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap *Employee Engagement* pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

Menurut (J., 2014) *Employee Engagement* merupakan sebuah alat atau jalan untuk membantu sebuah instansi agar mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan dengan instansi lain, karena sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang tidak bisa ditiru dan diduplikat oleh pesaing dan merupakan aset yang berharga jika dilibatkan dengan baik. Adapun tanggapan lain oleh (Ardi et al., 2017) bahwa *employee engagement* merupakan ikatan pekerjaan yang melibatkan pegawai yang secara penuh dan bersungguh – sungguh ingin terikat dengan suatu instansi. Ikatan kerja melibatkan pegawai secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam *employee engagement* dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti. *Employee engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang

tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep *employee engagement* bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya.

Dari fenomena pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya diketahui bahwa pegawai selalu mempunyai semangat yang tinggi dan senantiasa tekun serta bersungguh-sungguh untuk dapat bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai dalam instansi BSPJI bisa mencapai target – target yang telah ditentukan perusahaan. tentu saja nilai-nilai tersebut tidak akan dengan mudah diperoleh tanpa dibarengi dengan niat, usaha, dan kegigihan yang tekun dalam bekerja. Bukan hanya pegawai saja yang harus bekerja maksimal, namun instansi juga harus mendukung pegawainya agar supaya pegawai tersebut dapat bekerja sesuai dengan harapan mereka. Selain dukungan moril maupun materil dari instansi, kondisi kenyamanan dan keamanan pegawai juga harus mendapat perhatian lebih. Perhatian terhadap kompensasi yang baik dapat membuat pegawai semakin nyaman dan betah. Dengan dukungan dari instansi, pegawai akan menjadi lebih percaya diri dan yakin dapat memberikan yang terbaik untuk tercapainya tujuan instansi. Semakin banyak juga pelatihan yang diberikan maka akan membuat pegawai memberikan kontribusi yang terbaik pada instansi yang akan membuat instansi mendapatkan target yang ditentukan dan membuat terjalin adanya keterikatan atau *employee engagement* antara pegawai dan instansi.

Kemudian dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui hasil pengaruh sebesar 56.1%. terhadap *Employee Engagement* Pegawai BSPJI Surabaya. hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat variabel lain selain variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan

Pelatihan yang mempengaruhi *Employee Engagement*. Dari hasil uji simultan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support*, Kompensasi dan Pelatihan terhadap *Employee Engegement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan dalam bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.
4. *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Surabaya.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi instansi, diharapkan mampu dalam meningkatkan serta mempertahankan faktor – faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*. Khususnya pada variabel *Perceived Organizational Support* dengan cara perusahaan bisa lebih terbuka dalam memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk dapat mengeluarkan pendapatnya baik berupa keluhan atau masukan demi kemajuan instansi. Pada variabel Kompensasi diharapkan instansi bisa tetap konsisten dalam memberikan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan yang menjadi hak pegawai. Dan

pada variabel Pelatihan diharapkan instansi tetap melakukan beberapa pelatihan yang diharapkan mampu menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada instansi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan jika menggunakan penelitian yang bertema sumber daya manusia dianjurkan untuk menyempurnakan penelitian dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Employee Engagement, karena dalam penelitian ini variabel yang digunakan memiliki pengaruh sebesar 56.1%. yang sisanya sebesar 47,9% diharapkan faktor lainya ini bisa diangkat menjadi variabel penelitian selanjutnya.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Teori, konsep dan indikator* (cet. 1). Zanafa.
- Albrecht, S. L. (2012). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice (New Horizons in Management Series) Paperback – 31 Jan. 2012* (S. L. Albrecht (ed.)). Edward Elgar Publishing Ltd (31 Jan. 2012).
- Anggi, I., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya. *E-Proceeding of Management*, 8(6), 8006–8021.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 110–122.
- Ardyanfitri, H., & Wahyuningtyas, R. (2017). The Influence Of Talent Management On The Job Satisfaction Of Employees In Telkom University. *The 8th International Conference on Sustainable Collaboration in Business, Technology, Information, and Innovation*, 1–9. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/scbtii/article/download/5525/5504>
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bambang Supomo. (2002). *Metode Penelitian Bisnis* (2nd ed.). BFE UGM.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia / Wilson Bangun*. Erlangga.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: Role of perceived organizational support, p-o fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27–40. <https://doi.org/10.1177/0256090920130103>

- Chiemeke, K. C., Ashari, H., & Muktar, S. N. (2020). Moderating Relationship of Organizational Culture Between Quality of Work Life and Employee Engagement. *International Business Management*, 13(11), 577–586. <https://doi.org/10.36478/ibm.2019.577.586>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Devika, P., & Reddy, S. V. S. (2019). Quality Of Work Life and Employee Engagement. *Parishodh Journal*, VIII(II), 10–20.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan Bank X Cabang Medan. 9(3), 1–127.
- Duri Afryana, S. (2018). Pengaruh Sense of Belonging Terhadap Employee Engagement (Studi Di Bandung Techno Park). *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 45–57. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- 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>
- Fouzia, H. A., Sayyid, S. R., Ishfaq, A., & Madiha, R. (2018). Effects of perceived organizational support on organizational citizenship behavior—Sequential mediation by well-being and work engagement. *Journal of the Punjab University Historical Society*, 31(2), 61–71.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2007). *Ekonometrika : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistika Inferensi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- H. M. Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hanum, N., & Safuridar, S. (2018). Analisis Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga terhadap Kesejahteraan Keluarga di Gampong Karang Anyar Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 42–49. <https://doi.org/10.33059/jseb.v9i1.460>

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan* (Ed. rev. c). Jakarta, Bumi Aksara 2005.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jermey Eka Putra Mase, D., & Mei Nur Widigdo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i4.451>
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>
- Köse, A., & Uzun, M. (2018). The Relationship between Work Engagement and Perceived Organizational Justice. *Educational Administration: Theory and Practice*, 24(3). <https://doi.org/10.14527/kuey.2018.012>
- Kumar Praida, P., & Kumar Sundaray, B. (2020). Training and Employee Engagement: An Impact Analysis. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, 22(11), 302–317.
- Lind, D. A. (2008). *Teknik - Teknik Statistika Dalam Bisnis Dan Ekonomi*. Salemba Empat.
- Mufarrikkah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Kaeyawan (Employee Engagement) Endah Mujiasih. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.

- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Pramesti, A., Sutarman, A., & Emaridial, U. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 6(1).
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Analysis of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, and Work Environment To Employee Satisfaction. *Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Pride, W. M., Huges, R. J., & Kapoor, J. R. (2015). *Pengantar Bisnis Edisi 11*. Salemba Empat.
- Putri, F. E., Srihandayani, C. M., & Arianto, B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, Vol.2(No.1), Page 376-389.
- Putri, L. M., & Wardhana, A. (2020). *the Effect of Compensation on Employee Engagement At Pt Pln (Persero) Main Distribution Unit West Java Employees*.7(2),6506–6513.<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14023/13763>
- Sedarmayanti, H. (2011). *Metode Penelitian*. Mandar Maju.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman Jan, A. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Universitas Indonesia.
- Stephen, C. H. N. (2022). The role of perceived organizational supports and management nationality amid physical Workplace's planned quality change. *Asia Pacific Management Review*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.004>
- Steria Yasmin, Dewi Susita, C. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Career Development Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi Pada Karyawan Perusahaan Ground Handling Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1075–1088.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND* (5th ed.). Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/15416518.2015.1116968>
- Veithzal Rivai, & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.
- Widyawati, W., Manggabarani, A. S., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT “X.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Zainal, V. R., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A