

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN KONTRAK PADA PT. MAHADAYA KARYA SENTOSA

Oleh

AYUNDA PRASWASTARI¹, PRAKRISNO SATRIO²

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya

E-mail : prakrisno@univ45sby.ac.id

ABSTRAK

Keurgensian dalam mempertahankan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sudah sepatutnya menjadi perhatian para HR untuk terus berusaha meningkatkan kinerja serta kelayalitan karyawan pada suatu perusahaan. Employee Engagement adalah suatu metode yang digunakan dengan cara membangun ikatan secara emosional hubungan para pekerja dengan organisasinya. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi terbangunnya rasa engaged karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap employee engaged karyawan kontrak pada PT. Mahadaya Karya Sentosa. Adapun metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan non-eksperimen. Alat ukur yang digunakan adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES) untuk mengukur engaged karyawan dan Kompensasi menggunakan skala yang disusun oleh peneliti. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 401 karyawan kontrak yang bekerja pada salah satu mitra kerja PT. Mahadaya Karya Sentosa, teknik pengambilan data dengan menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement dengan nilai koefisien sebesar 3,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi rasa engaged pada karyawan kontrak.

Kata kunci: Kompensasi, *Employee Engagement*, Karyawan Kontrak

ABSTRACT

The urgency of maintaining human resources in a company should be a concern for HR to continue to try to improve employee performance and loyalty to a company. Employee Engagement is a method used by building emotional bonds between workers and their organizations. One aspect that can affect the development of employee engagement is the provision of compensation. This study aims to determine how much influence compensation has on employee engaged contract employees at PT. Mahadaya Karya Sentosa. The method used is a quantitative method with a non-experimental approach. The measuring instrument used is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to measure engaged employees and compensation using a scale compiled by the researcher. The subjects in this study amounted to 401 contract employees who worked for one of the partners of PT. Mahadaya Karya Sentosa, the data collection technique using purposive sampling. The results found that compensation does not significantly affect employee engagement with a coefficient value of 3.8%. This shows that compensation is not one of the aspects that can affect the sense of engagement in contract employees.

Keywords : Compensation, Employee Engagement, Employees

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin pesat membuat persaingan antar perusahaan pun semakin tinggi. Produk atau jasa yang dihasilkan akan menentukan bagaimana kualitas mutu dari masing-masing perusahaan. Oleh karenanya sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga kualitas maupun kuantitas para pekerjanya. Salah satu tugas penting bagi seorang HR (*human resource*) yaitu bagaimana cara untuk meningkatkan mutu *man power* agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Keurgensian peran sumber daya manusia tersebut yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk terus menjaga kinerja ataupun kelayaitasan para pekerja agar mereka dapat terus memotivasi diri mereka untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Adapun menurut Sutrisno (2012) dalam mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian. Fungsi-fungsi yang telah disebutkan diatas mengatakan bahwa memanajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki para pekerja berkualitas unggul dan mampu meningkatkan hasil kerjanya. Penting bagi

perusahaan untuk tetap memperhatikan setiap kompensasi yang diberikan untuk setiap pekerja agar peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan secara seimbang.

Adapun untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menggunakan metode yang sedang populer digunakan yaitu, dengan cara membangun ikatan secara emosional hubungan para pekerja dengan organisasinya. Istilah ini pertama kali dipopulerkan oleh Kahn (1990; dalam Santosa, 2012) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya secara fisik, kognitif, tetapi bahkan secara emosional. Pendapat ini merujuk kepada perilaku para pekerja yang bertindak atau melaksanakan pekerjaannya melebihi kewajiban yang digariskan kepada para pekerja itu sendiri. Keterikatan secara emosional menunjukkan tekad yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas terbaik yang mampu dilakukan karyawan kepada perusahaan. Hal demikian yang membuat perusahaan wajib menumbuhkan rasa *engaged* terhadap perusahaan sehingga karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan semangat untuk membangun dan mencapai tujuan perusahaan, upaya tersebutlah yang sedang dilakukan oleh PT. Mahadaya Karya Sentosa selaku perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyalur tenaga kerja. Melalui wawancara pada 08 November 2022 dengan personalia perusahaan setempat yaitu Bapak Ananda M Baihaqi mengatakan bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh karyawan masih sangat tinggi terlebih pada pelanggaran mangkir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan. Adanya Fenomena tersebut, personalia pun menjalankan suatu cara untuk memberikan efek jera yaitu penahanan gaji. Cara ini digunakan terkhusus kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja mangkir secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan yang jelas. Selain menahan gaji karyawan, pihak personalia juga tetap melakukan prosedur pemanggilan surat kerja bertahap kepada karyawan selama dua kali jika tidak ada respon terhadap surat panggilan tersebut maka secara otomatis personalia berhak menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja. Efek daripada *punishment* yang diberlakukan pun tidak juga menumbuhkan rasa *engaged* pada diri karyawan. Salah satunya hasil dari wawancara peneliti dengan karyawan setempat yaitu sebut saja karyawan B, ia mengatakan bahwa dalam bekerja ia tidak lagi mempunyai

gairah yang tinggi. Seringkali ia melakukan pelanggaran kerja yang mengakibatkan kerugian pada dirinya yaitu, dimutasikan kebagian lain. *Punishment* yang diberlakukan justru yang menjadi pemicu pada dirinya yang semakin membuatnya merasa tidak nyaman. Salah satu alasan mengapa karyawan B tidak nyaman bekerja karena menurutnya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Namun karena adanya tuntutan ekonomi membuat dirinya mau tidak mau harus tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil daripada wawancara yang telah didapatkan bahwa hal tersebut yang peneliti melihat adanya pengaruh antara kompensasi terhadap *employee engagement* karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Kompensasi sendiri merupakan hal penting dalam membangun sebuah hubungan baik antara pekerjaan dengan para pekerja. Pemberian kompensasi yang layak akan membangun rasa kenyamanan dan kepercayaan para pekerja dengan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Menurut Sutrisno (2012) pemberian kompensasi secara layak bukan saja dapat mempengaruhi kebutuhan materi para pekerja melainkan dapat menentramkan batin para pekerja dan akan meningkatkan semangat dan inisiatif dalam bekerja. Panggabean, (2004) mengatakan bahwa kompensasi sebagai bentuk dari setiap *reward* yang diberikan untuk pekerja sebagai bentuk rasa terima kasih atas setiap kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan para pekerja selama bekerja di perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan. Pemberian kompensasi secara benar dan adil akan menentukan apakah para pekerja merasa nyaman dan menimbulkan rasa *engagement* atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Dinar Nur Affini dan Ngadino Surip (Affini & Surip, 2018), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut ditandai dengan adanya persepsi atau kepuasan gaji yang besar maka akan memunculkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan akan tinggi. Hal yang sama pula diteliti oleh Risha Faiq Fakhri, Indi Djastuti, dan Fuad Mas'ud (Fakhri et al., 2021) yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* yang dimana kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan rasa

engaged karyawan tersebut dengan perusahaan setempat. Penelitian yang sama pula menyebutkan bahwa dengan meningkatkannya kompensasi dan *employee engagement* maka akan berpengaruh pula dengan tingkat kinerja karyawan tersebut untuk berdedikasi mencapai tujuan perusahaan tempat ia bekerja.

Sehubungan dengan hal yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian yaitu **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Kontrak PT. Mahadaya Karya Sentosa”**. Melihat fenomena yang terjadi di PT. Mahadaya Karya Sentosa peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan kepada industri dan organisasi yang terkhususnya dalam pengelolaan SDM, khususnya pada PT. Mahadaya Karya Sentosa yang menjadi objek pada laporan penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana metode ini bertujuan untuk menguji hasil hipotesa yang telah ditetapkan oleh peneliti berkaitan dengan hubungan antar variabel, populasi dan sample. Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu karyawan kontrak dari salah satu mitra kerja PT. Mahadaya Karya Sentosa yang berlokasi di Sidoarjo, dengan total populasi sebanyak 401 karyawan kontrak. Melihat jumlah populasi yang begitu besar, sehingga peneliti menentukan jumlah sample dengan menggunakan rumus *Slovin* didapatkan hasil 127 karyawan kontrak. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sample yaitu teknik *purposive sampling* yaitu sebuah teknik yang menentukan kriteria atau karakteristik tertentu dalam pengambilan sebuah sample, sehingga peneliti menentukan bahwa kriteria sample yang dipilih yaitu karyawan kontrak dengan menerima upah dibawah UMK Sidoarjo Tahun 2022 dan masa kerja yang tidak kurang dari 1 tahun. Sumber data yang digunakan oleh peneliti merupakan data primer yang didapatkan melalui hasil wawancara, observasi, dan hasil penyebaran kuesioner pada pihak yang terkait dalam proses penelitian ini yaitu para karyawan kontrak PT. Mahadaya Karya Sentosa. Terdapat 2 kuesioner yang disebar oleh peneliti yaitu kuesioner variabel Kompensasi dan kuesioner variabel *Employee Engagement*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensasi sebagai variabel bebas dan *Employee Engagement* sebagai variabel terikat. Kompensasi sendiri merupakan seluruh penghasilan yang diterima karyawan baik secara langsung atau tidak langsung sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun *Employee Engagement* sendiri merupakan suatu ikatan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan dengan sukarela ingin membantu dalam mencapai tujuan perusahaan tempat ia bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan bantuan *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) versi 22 for windows*, hasil uji menunjukkan bahwa masing-masing aitem indikator kompensasi yang berjumlah 12 aitem dan aitem indikator *employee engagement* yang berjumlah 17 aitem dapat dinyatakan valid. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji nilai dari setiap indikator untuk dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas terhadap masing-masing alat ukur menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS) versi 22 for windows*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan teknik ini maka nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,6. Nilai koefisien reliabilitas untuk indikator kompensasi yaitu 0,8 dan indikator *employee engagement* yaitu 0,9 sehingga nilai reliabilitas kedua variabel dapat diterima. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan.

Diketahui nilai korelasi antara kompensasi terhadap *employee engagement* sebesar 0,19. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan pada kedua variabel penelitian. Didapatkan nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,038. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa kompensasi sebagai variabel X memiliki pengaruh 3,8% terhadap *employee engagement* yang merupakan variabel Y, sedangkan sisa 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dicantumkan dalam penelitian ini. Nilai R^2 yaitu 0,038 berada pada hubungan rendah sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dengan *employee engagement* mempunyai hubungan yang rendah. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement* terbukti

secara tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai R empirik 0,195 dengan $N=127$ dibulatkan 125, dibandingkan dengan rtabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,176 dan 1% sebesar 0,230. Maka dapat ditarik kesimpulan $R > R$ teoritik 5% dan $< r$ teoritik 1%. Sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan (H_a) ditolak. Berdasarkan uji nilai signifikansi (sig), dengan ketentuan jika nilai $\text{sig} < 0,05$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $\text{sig} = 0,028$, berarti $\text{sig} <$ dari kriteria signifikansi (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan atau model persamaan regresi tidak memenuhi kriteria.

Hasil penelitian yang sama diteliti oleh Filatrovi & Attiq (2020) dengan judul *Managing Employee Engagement In Generation Z*. Penelitian tersebut mendapatkan hasil variabel kompensasi tidak memenuhi syarat dengan nilai signifikan sebesar 0,364. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan. Menurut penelitian ini hasil yang signifikan dalam mempengaruhi *employee engagement* karyawan adalah *development opportunity* dan *psychological meaningfulness*.

Hasil penelitian yang sama diteliti oleh Claret & Harry (2014) berjudul Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat *Employee Engagement* pada Karyawan Universitas Sanata Dharma mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0,467. Hal ini disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* karyawan sehingga kompensasi bukanlah suatu hal yang sangat penting untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diperoleh seringkali tidak menjadi permasalahan tetapi juga tidak dapat menjamin *employee engagement* karyawan di USD. Variabel lain yang hasilnya berpengaruh signifikan secara positif yaitu Status/Pengakuan serta Kesempatan Berkembang, dimana kedua variabel tersebut akan sangat mempengaruhi tingkat *employee engagement* karyawan. Kesempatan berkembang ini sangatlah mampu meningkatkan *employee engagement* karena karyawan merasa lebih termotivasi jika peranan mereka dilibatkan dengan tantangan yang menarik, diizinkan untuk berkontribusi dalam keputusan penting, serta memberi kesempatan untuk melanjutkan pembelajaran dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya dan hasil penelitian diatas dapat menjadikan wawasan terutama mengenai kompensasi yang tidak selalu menjadi masalah utama dalam meningkatkan *employee engagement* karyawan terutama objek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang ditempatkan pada mitra kerja PT. Mahadaya Karya Sentosa. Dengan kata lain adanya aspek atau faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* bagi karyawan kontrak misal dengan diberikan kesempatan untuk diberikan pelatihan ataupun pengembangan karier sehingga tingkat *employee engagement* karyawan akan dapat berpengaruh dan meningkat terkhususnya pada karyawan kontrak PT. Mahadaya Karya Sentosa.

PENUTUP DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian maka didapatkan kesimpulan yaitu adanya pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap *employee engagement*.

Lalu berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang dapat digali adalah sebagai berikut :

1. Peneliti Selanjutnya
 - a. Dalam penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan kontrak seperti pelatihan dan pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kerja sama, kesempatan dan perlakuan adil, *work life balance*, *immediate management*, kepuasan kerja, dan penilaian kerja. Selain itu disarankan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, usia, dan *gender* disertakan dalam variabel moderator. Tingkat pendidikan dirasa penting untuk disertakan pada penelitian terkhususnya penelitian yang melibatkan karyawan kontrak karena pada dunia industri saat ini yang memasuki revolusi 4.0 tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan yang memiliki jenjang lebih tinggi akan memiliki tingkat keterikatan lebih tinggi pula karena posisinya dalam perusahaan akan lebih diprioritaskan oleh perusahaan.
 - b. Hendaknya peneliti selanjutnya dengan variabel yang sama pada penelitian ini dapat menjawab pertanyaan yang tidak terjawab dengan

didukung oleh literatur lainnya yang sesuai dengan pembahasan pada skripsi ini

2. Perusahaan PT. Mahadaya Karya Sentosa

- a. Total dari 127 karyawan yang telah berpartisipasi pada sala satu mitra kerja pada PT. Mahadaya Karya Sentosa menunjukkan bahwa para pekerja masih menunjukkan *engaged* yang rendah sehingga hal tersebut yang harus menjadi perhatian utama oleh *HR* setempat untuk dapat ditingkatkan kembali. Upaya yang dapat lakukan oleh PT. Mahadaya Karya Sentosa yaitu memberikan motivasi, saran, bimbingan, serta nasehat yang membangun agar rasa *engaged* dalam diri karyawan dapat tumbuh dan terpupuk, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut.
- b. Diusulkan oleh pihak *HR* setempat untuk diadakannya seminar baik tentang keterampilan atau pengembangan *skills* karyawan sehingga dengan adanya kegiatan tersebut karyawan akan merasa diberikan kesempatan untuk berkembang dan rasa *engaged* akan muncul kepada perusahaan.
- c. Diterapkannya komunikasi yang sehat serta melakukan *brifieng* secara berkala antara pihak karyawan dengan personalia sebagai penghubung agar semua *problem* yang terjadi dilapangan kerja dapat tersampaikan dan dapat menemukan solusi yang tepat. Komunikasi yang sehat merupakan salah satu kunci agar *engaged* karyawan dapat muncul pada perusahaan, karena karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan didengarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik). In C. I. Gunawan (Ed.), *CV. IRDH (Reseach & Punlishing* (1st ed.). CV. IRDH (Research & Publishing).
- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Employee Engagement Yang Berdampak Pada Turnover. *Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis*, 4(1), 117–131.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya* (edisi ke-2). Pustaka Belajar.
- Claret, A. M., & Harry, H. (2014). Pengaruh kompensasi, status/pengakuan, dan kesempatan berkembang terhadap tingkat employee engagement pada karyawan Universitas Sanata Dharma. *Universitas Atmajaya* .
- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas *Diponegoro Journal of ...*, 9, 59–78.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31490>
- Filatrovi, P. W., & Attiq, K. (2020). *Managing employee engagement in generation z*. 2020(4), 1164–1171.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi* (Cet.15). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Sandiasih (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- 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>
- Robinson, S., P., & S., H. (2004). *The Drivers of Employee Engagement, Report 408*. Institute For Employment Studies.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
<https://media.neliti.com/media/publications/112946-ID-memahami-dan-mendorong-terciptanya-emplo.pdf>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 Cet.23). Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suryani & R. Damayanti (Eds.), *Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- 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>
- Winasunu, T. (2017). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan* (Revisi). Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.