



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

PENGARUH KOMPENSASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI KANTOR PUSAT PT MNC SEKURITAS JAKARTA

UNIVERSITAS
TESIS
MERCU BUANA

IZZATINISA
55121120093

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**



PENGARUH KOMPENSASI DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI KANTOR PUSAT PT MNC SEKURITAS JAKARTA

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen

**IZZATINISA
55121120093**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**

ABSTRACT

Today, companies that overshadow public investment began to proliferate. In order to compete with competitors, MNC Sekuritas tries to maintain its best human resources and encourage them to be more efficient and effective in working. This study aims to determine the effect of Compensation and Perceived Organizational Support on Employee Engagement with Job Satisfaction Behavior as an intervening variable. The population is all the permanent employee of Head Quarter PT MNC Sekuritas Jakarta with total sample of 105 respondents. Quantitative research with survey methods. SEM-PLS data analysis using SmartPLS 3. The results of the study, Compensation does not have a significant effect on Employee Engagement, but has significant effect on Job Satisfaction. Perceived Organizational Support has significant effect on Job Satisfaction and Employee Engagement. It was also found that Job Satisfaction has significant effect on Employee Engagement. Compensation and Perceived Organizational Support through Job Satisfaction have significant effect on Employee Engagement. It was concluded that, Perceived Organizational Support can also be a reason for employees to have engagement with the company, but Compensation and Perceived Organizational Support can be a determining factor to increase employee's Job Satisfaction. If employees have high Job Satisfaction, then employee Engagement will also increase.

Keyword: Compensation, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Employee Engagement



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Dewasa ini, perusahaan yang menaungi investasi masyarakat mulai menjamur. Demi bersaing dengan kompetitor, MNC Sekuritas mencoba mempertahankan SDM terbaiknya serta mendorong sumber daya tersebut untuk lebih efisien dan efektif dalam bekerja. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh Kompensasi dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap kantor pusat PT MNC Sekuritas Jakarta dengan sampel sebanyak 105 responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Analisis data SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 3. Hasil dari penelitian, Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Engagement, namun memiliki pengaruh signifikan dengan Kepuasan Kerja. Perceived Organizational Support memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Employee Engagement. Juga ditemukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Kompensasi dan Perceived Organizational Support melalui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Disimpulkan bahwa, Perceived Organizational Support pun dapat menjadi alasan karyawan memiliki keterlibatan dengan perusahaan, namun Kompensasi dan Perceived Organizational Support dapat menjadi faktor penentu untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Jika karyawan memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi, maka Employee Engagement karyawan juga akan meningkat.

Kata kunci: Kompensasi, Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, Employee Engagement

MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pusat PT MNC Sekuritas Jakarta

Bentuk Tesis : Penelitian/ Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Izzatinisa

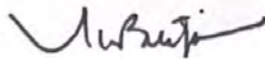
NIM : 55121120093

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 6 Februari 2024


Mengesahkan,

Pembimbing



(Dr. Nur Aktif Budiono, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Nurul Hidayah M. Si., Ak)

Ketua Program Studi

Magister Manajemen



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pusat PT MNC Sekuritas Jakarta

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Izzatinisa

NIM : 55121120093

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 6 Februari 2024

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 6 Februari 2024



Izzatinisa

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Izzatinisa
NIM : 55121120093
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pusat PT MNC Sekuritas Jakarta”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 30 Desember 2023 didapatkan nilai persentase sebesar 26%.

Jakarta, 30 Desember 2023

Administrator Turnitin

UNIVERSITA
MERCU BUANA



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pusat PT MNC Sekuritas Jakarta**”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Nur Aktif Budiono, MM selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat – nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M, selaku Ketua Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Seluruh dosen pengajar Universitas Mercu Buana khususnya Program Pascasarjana yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh pegawai Universitas Mercu Buana yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya
5. Karyawan dan Manajemen PT MNC Sekuritas, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
6. Teristimewa, kedua orang tua tercinta, Gelar Magister Manajemen ini penulis persembahkan untuk Orang Tua tercinta, Abi, Bapak Delfian dan Umi, Ibu Irdawati. Terima kasih atas cinta, doa dan dukungan yang selalu menyertai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Suami tercinta, Yasthafi Insyirahullah S. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi dan mendukung penulis dalam situasi apapun.
8. Teman – teman penulis, baik teman di lingkungan kampus, lingkungan kerja dan teman lainnya. Terima kasih banyak atas doa dan dukungannya.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 6 Februari 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Izzatinisa', written in a cursive style.

Izzatinisa

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN SIMILARITY CHECK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Kontribusi Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	17
2.1 Kajian Teori.....	17
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 <i>Employee Engagement</i>	19
2.1.3 Kepuasan Kerja	25
2.1.4 Kompensasi	29
2.1.5 <i>Perceived Organizational Support</i>	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	39
2.3 Pengembangan Hipotesis	47
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i>	47
2.3.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	48
2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	49
2.3.4 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	49
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	50

2.3.6	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan Mediasi Kepuasan Kerja	51
2.3.7	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan Mediasi Kepuasan Kerja	52
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Desain Penelitian	54
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	55
3.2.1	Definisi Naratif.....	55
3.2.2	Operasionalisasi Variabel.....	56
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	59
3.4.1	Populasi.....	59
3.4.2	Sampel.....	59
3.4	Metode Pengumpulan Data	60
3.4.1	Data Primer	60
3.4.2	Data Sekunder.....	61
3.5	Uji Instrumen.....	61
3.5.1	Uji Validitas	62
3.5.2	Uji Reliabilitas	62
3.6	Metode Analisis Data	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	70
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	70
4.1.2	Ruang Lingkup dan Bidang Usaha	71
4.1.3	Sumber Daya.....	72
4.1.4	Tantangan Bisnis.....	74
4.1.5	Proses/Kegiatan Bisnis.....	75
4.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	76
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan <i>Gender</i> (Jenis Kelamin)	76
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	77
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
4.2.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
4.2.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Level Jabatan.....	80
4.3	Hasil Analisa Data <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	80

4.3.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	80
4.3.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	92
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
4.4.1	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i>	103
4.4.2	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	104
4.4.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	105
4.4.4	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	107
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	108
4.4.6	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan mediasi Kepuasan Kerja	109
4.4.7	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan mediasi Kepuasan Kerja.....	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		111
5.1	Kesimpulan.....	111
5.2	Saran	113
5.2.1	Bagi Perusahaan	113
5.2.2	Bagi Peneliti Selanjutnya	116
DAFTAR PUSTAKA		118
LAMPIRAN.....		126
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		139

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT MNC Sekuritas Tiga Tahun Terakhir	3
Tabel 1.2 Data <i>Performance Appraisal</i> dalam Tiga Tahun Terakhir.....	4
Tabel 1.3 Data Penyebab Karyawan Keluar PT MNC Sekuritas Tiga Tahun Terakhir.....	5
Tabel 1.4 Kebijakan Terbaru PT MNC Sekuritas Sejak Tahun 2020.....	6
Tabel 1.5 Pra-survei <i>Employee Engagement</i>	8
Tabel 1.6 Hasil Pra-survei Variabel yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	10
Tabel 1.7 <i>Research Gap</i>	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	56
Tabel 3.2 Pembobotan Jawaban Responden dengan Skala Likert.....	61
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	76
Tabel 4.2 Usia Responden.....	77
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	78
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	79
Tabel 4.5 Level Jabatan Responden	80
Tabel 4.6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap I.....	82
Tabel 4.7 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap II.....	84
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	86
Tabel 4.9 Hasil Nilai <i>Cross Loading</i>	87
Tabel 4.10 <i>Fornell-Lacker</i> untuk Validitas Diskriminan.....	89
Tabel 4.11 Hasil Nilai HTMT.....	90
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	91
Tabel 4.13 Hasil Nilai <i>R-Square</i>	93
Tabel 4.14 Hasil Nilai <i>f-Square</i>	95
Tabel 4.15 Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient</i>	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MNC Sekuritas.....	73
Gambar 4.2 Kerangka <i>Good Corporate Governance</i> (GCG).....	76
Gambar 4.3 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap I.....	81
Gambar 4.4 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) Tahap II.....	84
Gambar 4.5 Diagram Jalur Nilai t-Statistik (<i>Bootstrapping</i>).....	97

