

PERAN KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DUKUNGAN PSIKOLOGIS DALAM MENINGKATKAN ENGAGEMENT KARYAWAN

Dyni Cashandra¹, Irma Idayanti², Amelia Putri³, Tri Wahyuni⁴

dynicashandra8@gmail.com¹, amngputri172@gmail.com³

Universitas Bina Insan

Abstrak

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

Kata Kunci : Engagement Karyawan, Kompensasi, Pelatihan, Dukungan Psikologi.

Abstract

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

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

PENDAHULUAN

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

bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan merupakan salah satu aset bagi suatu perusahaan, maka dari itu engagement karyawan harus dibina secara rutin demi menjaga hubungan industrial yang harmonis sehingga tercapai tujuan perusahaan (Aninditha et al., 2023).

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

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu (Rijal, 2023). Selain itu pelatihan juga dapat membentuk karyawan aktif terlibat dalam bekerja di perusahaan. Banyak perusahaan percaya bahwa keterikatan merupakan aset dominan dalam keunggulan bersaing. Keterikatan kerja mampu memecahkan masalah perusahaan yang menantang seperti kinerja dan produktivitas kerja serta meningkatkan penjualan (Ruhayat et al., 2022).

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

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik garis besar yaitu bahwasannya dalam meningkatkan engagement karyawan harus memperhatikan faktor kompensasi, pelatihan dan dukungan psikologis yang mumpuni. Hal tersebut dapat menciptakan

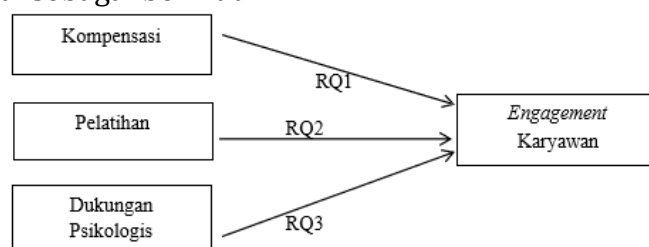
lingkungan kerja yang kondusif dan kunci keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peran Kompensasi, Pelatihan dan Dukungan Psikologis Dalam Meningkatkan Engagement Karyawan”.

METODE PENELITIAN

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

Kerangka konseptual

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Karyawan

Untuk menjawab hipotesis pertama (RQ1): Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Karyawan maka dibawah ini tabel jurnal terdahulu untuk mendukung dan menjawab hipotesis tersebut sebagai berikut :

Tabel 1. Jurnal Terdahulu Pengaruh Kompensasi Terhadap Engagement Karyawan

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Meiliawati et al., (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee engagement Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap perputaran karyawan melalui keterikatan karyawan.
2.	Purnama, (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Employee engagement (Studi Pada Karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo)	Berdasarkan hasil dari uji t, ditemukan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (Y) . Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (Y).

3.	Nafiudin & Andari, (2022)	Pengaruh Compensation Satisfaction and Supervisory Support Terhadap Engagement Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Provinsi Banten)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh hasil bahwa Compensation Satisfaction dan Supervisor Support memiliki pengaruh pada Engagement Karyawan manufaktur di Banten.
4.	Praswastari & Satrio (2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee engagement Karyawan Kontrak Pada PT.Mahadaya Karya Sentosa	Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi rasa engaged pada karyawan kontrak.
5.	Ardiansyah & Budiono, (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee engagement dan Dampaknya Pada Employee Performance	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap employee engagement karena gaji yang semakin tinggi akan membuat employee engagement semakin tinggi.
6.	Rahmana & Soliha, n.d.(2022)	Penilaian Kinerja dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Employee engagement Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Empiris Di Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement
7.	Lilly Linne Kainde & Lingkan Pagala, (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Employee Performance Melalui Employee engagement di PT. Agincourt Resources	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.
8.	Indra Syafrin et al., (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangi	Berdasarkan hasil terdapat Pengaruh langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee engagement

9.	Razak & Suharnanto, (2019)	Pengaruh Pengakuan, Kompensasi dan Pola Komunikasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Pada PT.Eastern Pearls Flour Mills Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan, kompensasi dan pola komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap employee engagement pada PT Eastern Pearl Flour Mills Makassar, dan kompensasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap employee engagement pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.
----	----------------------------	---	--

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

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

Menurut Rachman et al (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, hasil pengujian ini juga membuktikan bahwa nilai tstatistic sebesar 2,402 (t hit = 1,96) yang artinya bahwa hipotesis ke-3 pada penelitian ini diterima. Dengan kata lain, peningkatan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Employee engagement di puskesmas Tanjung Bumi. Ini artinya bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Affini dan Surip (2018), dan Dewi (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement, untuk itu agar karyawan memiliki engagement yang tinggi terhadap perusahaan maka hendaknya diberikan kompensasi yang adil dan terbuka sehingga karyawan akan merasakan puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Menurut Rahmana & Soliha (2022) Nilai β variable kompensasi sebesar 0.263, artinya dengan asumsi penilaian kinerja dan motivasi kerja bernilai tetap, maka setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai employee engagement sebesar 0,263. Nilai β variable motivasi kerja sebesar 0.467, artinya dengan asumsi penilaian kinerja dan kompensasi bernilai tetap, maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai employee engagement sebesar 0,467. Kompensasi berpengaruh positif terhadap employee engagement Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai beta standardized bertanda positif sebesar 0,263 dan sig. 0,001 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap employee engagement, sehingga hipotesis keempat (H4) adalah diterima. Hasil pengujian hipotesis keempat bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap employee engagement, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kompensasi

maka semakin tinggi tingkat employee engagement. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap employee engagement (Affini & Surip, 2018; Inayat, 2018; Mostafa et al., 2019; Puspita, 2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap employee engagement.

Menurut Purnama (2023) Hasil pengujian hipotesis 1 tentang pengaruh kompensasi terhadap employee engagement diperoleh nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo, terbukti atau diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Hasil uji analisis regresi linier menunjukkan nilai konstanta yang positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Jika kompensasi meningkat, maka employee engagement pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi menurun, maka akan terdapat penurunan employee engagement pada karyawan PT Kusuma Bangun Karya Ponorogo. Menurut Praswastari & Satrio (2023) Diketahui nilai korelasi antara kompensasi terhadap employee engagement sebesar 0,19. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan pada kedua variabel penelitian. Didapatkan nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,038. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa kompensasi sebagai variabel X memiliki pengaruh 3,8% terhadap employee engagement yang merupakan variabel Y, sedangkan sisa 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dicantumkan dalam penelitian ini. Nilai 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 sig $< 0,05$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig = 0,028, berarti sig $<$ dari kriteria signifikansi (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan atau model persamaan regresi tidak memenuhi kriteria.

Menurut Lilly Linne Kainde & Lingkan Pagala (2022) menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap employee engagement adalah sebesar 0.074 atau < 0.05 yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada level 10%. Menurut Indra Syafrin et al (2023) diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan terbukti variabel Kompensasi Kerja (X_2) 5,587 lebih besar dari t-tabel 2,024. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kompensasi Kerja (X_2) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee engagement. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee engagement. Kompensasi Kerja akan semakin baik ketika mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Dengan adanya Kompensasi Kerja maka akan membuat karyawan lebih mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu diperhatikan Employee engagement.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Engagement Karyawan

Untuk menjawab hipotesis kedua (RQ2): Pengaruh Pelatihan Terhadap Engagement Karyawan maka dibawah ini tabel jurnal terdahulu untuk mendukung dan menjawab hipotesis tersebut sebagai berikut :

Tabel 2. Jurnal Terdahulu Pengaruh Pelatihan Terhadap Engagement Karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Reza et al (2018)	Peran Pelatihan dan Pengembangan dan <i>Pay Fairness</i> Terhadap <i>Employee engagement</i> Dengan Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Sebagai Moderasi	Berdasarkan hasil penelitian ini maka manajemen rumah sakit perlu memberikan program pelatihan dan pengembangan perawat yang cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja mereka.
2.	Wibisono & Yuniawan,n.d. (2021)	Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif online
		Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Purwokerto)	training terhadap employee engagement, pengaruh positif career development terhadap employee engagement, dan pengaruh positif self-efficacy terhadap employee engagement.
3.	Hamdi & Atuti (2022)	Dampak Pelatihan Kepemimpinan Transformasi Untuk Memperkuat Engagement Karyawan CV BM di Sentolo Yogyakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada pimpinan berpengaruh terhadap peningkatan work engagement karyawan di CV BM Yogyakarta.
4.	Mattajang & Nurwulandari, (2022)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement di Mayapada Hospital.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Employee engagement.
5.	Primadini & Karneli, (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Employee engagement Pada PT. PLN UP 3 Pekanbaru	Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee engagement.

6.	Aglina UI fah & Nilasari (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan serta Mediasi oleh Employee engagement pada UMKM Fashion Muslimah	Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh pelatihan terhadap bagaimana employee engagement mempengaruhi kinerja karyawan.
7.	Antony S (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatiha Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Bintang 4 Di Batam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan perhotelan
8.	Savitri et al., (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Keadilan, dan Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi variabel berpengaruh paling signifikan terhadap employee engagement generasi millennial di Kota Jakarta.

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

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

Menurut Mattajang & Nurwulandari (2022) disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi employee engagement. Peningkatan pelatihan secara signifikan dapat meningkatkan employee engagement,

sementara penurunan pelatihan akan berimbas pada penurunan employee engagement. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Tanudjaja, 2013); (Maarif & Kartika, 2014); yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Savitri (2019) bahwa variabel pelatihan dan pengembangan dinyatakan signifikan mempengaruhi employee engagement secara positif, yang berarti semakin banyak pelatihan dan pengembangan, maka employee engagement akan semakin besar pula. Selain itu, dalam penelitian ini pelatihan dan pengembangan menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap employee engagement. Menurut Primadini & Karneli (2023) variabel pelatihan kerja terhadap employee engagement memperlihatkan variabel pelatihan kerja memiliki t hitung sejumlah 15.715 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi sejumlah 0,581. Berdasarkan perolehan R^2 sejumlah 0,794 atau 79,4%, artinya adalah persentase pelatihan kerja terhadap employee engagement adalah sejumlah 79,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Artinya, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Menurut Aglina Ulfah & Nilasari (2023) hasil Pelatihan terhadap Employee engagement dengan memiliki nilai estimasi p-value 0,000 0,05 dan nilai 0,626, menunjukkan bahwa hipotesis didukung (H_0 ditolak). Akibatnya, dapat dikatakan demikian Training secara positif mempengaruhi Employee engagement. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rumman, 2020) yang menyatakan bahwa training memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement. Artinya bahwa penerapan training dalam UMKM ini sudah tepat untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Antony S (2018) bahwa dalam penelitian ini pelatihan kerja yang diadakan perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterikatan padakaryawan hotel berbintang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Lai et al.,(2015), Azeem et al., (2015), Manuel (2014) dan Anita (2014).

Pengaruh Dukungan Psikologis Terhadap Employee Engagement

Untuk menjawab hipotesis ketiga (RQ3) : Pengaruh Dukunga Psikologis Terhadap Engagement Karyawan maka dibawah ini tabel jurnal terdahulu untuk mendukung dan menjawab hipotesis tersebut sebagai berikut :

Tabel 3. Jurnal Terdahulu Pengaruh Dukungan Psikologis Terhadap Engagement Karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Rezkinda & Semolowaru (2019)	Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan dan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Kerta Rajasa Raya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja.
2.	Hariyadi (2019)	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work engagement</i> pada Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis terhadap <i>work engagement</i> .

3.	Firnanda & Wijayati (2021)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Employee engagement</i> Karyawan PT.PESONA ARNOS BETON	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa <i>perceived organizational support</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap <i>employee engagement</i> .
4.	Tsabita Putri Islamy et al. (2023)	Pengaruh Psychological well- being Terhadap Work engagement Pada Karyawan Direktorat Operasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological well-being memberikan pengaruh positif pada work engagement. Keseluruhan dimensi psychological well-being memberikan pengaruh positif terhadap work engagement.
5.	Ilmiawan et al. (2023)	Kaitan Psychological Well Being Pada Work engagement Karyawan PT Semen Indonesia Distributor	Hasil analisis data menunjukkan hubungan positif antara psychological well being dengan work engagement pada karyawan PT Semen Indonesia Distributor.
6.	Pangeri (2020)	Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan
7.	Simanullang & Ratnaningsih (2018)	Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif (R ²) sebesar 57,6% terhadap keterikatan kerja.
8.	Juniartika et al. (2023)	Psychological Capital dengan Work engagement pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara psychological capital dengan work engagement. Nilai positif menunjukkan jika psychological capital karyawan di Bank X Sumatera Barat tinggi, work engagement juga akan tinggi.

Sumber : Google Scholar, Jurnal Terdahulu, Google (2017 – 2023)

Menurut Rezkinda & Semolowaru (2019) hubungan antara dukungan psikologis dengan keterikatan kerja menghasilkan R korelasi sebesar 0,537 dan R Square sebesar 0,289 atau dengan kata lain modal psikologis memiliki sumbangan efektif sebesar 28,9% terhadap keterikatan kerja. Nilai signifikansi antara dukungan psikologis dengan keterikatan kerja adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan antara dukungan psikologis dengan keterikatan kerja. Menurut Hariyadi (2019) regresi linear juga didapat besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R square = 0.341. Hal ini berarti sumbangan efektif dari variabel psychological capital terhadap variabel work engagement hanya sebesar 34.1% sehingga 65.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. Angka pada signifikansi menunjukkan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika nilai signifikansi < 0.5 maka variabel psychological capital berpengaruh signifikan terhadap variabel work engagement. Dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada psychological capital terhadap work engagement. Menurut Firnanda & Wijayati (2021) hasil t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 6,297 dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui jika variabel dukungan psikologis berdampak signifikan kepada employee engagement.

Menurut Pangeri (2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres terhadap keterikatan karyawan yaitu dengan nilai beta = 0.572; t

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

Menurut Ilmiawan et al (2023) psychological well being dengan work engagement menggunakan uji correlation Spearman's rho diperoleh nilai sebesar rho = 0,207 dengan signifikansi sebesar $p = 0,015$ ($p < 0,05$). Semakin tinggi psychological well-being karyawan maka akan semakin tinggi pula work engagement karyawan, begitupun sebaliknya. Menurut Simanullang & Ratnaningsih (2018) adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X kota Semarang, dimana semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja dan begitu pula sebaliknya. Menurut Juniartika et al (2023) maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel Psychological Capital dan Work engagement yaitu sebesar $r = 0,767$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang berarah positif, yang artinya, jika psychological capital karyawan di Bank X Sumatera Barat itu tinggi maka perilaku work engagement juga akan tinggi begitu juga sebaliknya jika psychological capital karyawan di Bank X Sumatera Barat itu rendah maka perilaku work engagement juga rendah. Berarti work engagement menurut karyawan berkaitan dengan psychological capital, artinya untuk meningkatkan work engagement.

KESIMPULAN

1. Pada layanan digital banking, khususnya BSI Mobile, terbukti memberikan pengaruh positif terhadap keputusan nasabah dalam menggunakan layanan tersebut. Aspek-aspek seperti kemudahan navigasi aplikasi, kejelasan instruksi, kecepatan akses informasi, serta desain antar muka yang ramah pengguna, mampu meningkatkan kepuasan nasabah dan mendorong niat untuk terus memanfaatkan layanan digital banking.
2. Hasil analisis uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan penelitian valid dan reliable, dengan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,06. Hal ini menandakan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya untuk mengukur pengaruh variable user experience terhadap keputusan nasabah.
3. Uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (nilai signifikan $> 0,05$), sehingga data memenuhi syarat untuk analisis statistic lebih lanjut.
4. Dari analisis responden, mayoritas nasabah memiliki pengalaman yang baik dalam menggunakan aplikasi BSI Mobile, ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan serta kepercayaan pada fitur-fitur aplikasi. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya loyalitas nasabah terhadap layanan perbankan syariah.
5. Penelitian ini mendukung temuan-temuan sebelumnya bahwa kualitas pengalaman digital banking merupakan salah satu factor penentu dalam pengambilan keputusan nasabah, selain factor kepercayaan, kemudahan, dan keamanan transaksi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas user experience perlu menjadi prioritas bagi bank syariah agar mampu bersaing di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Junita Safitri, dkk, Penerapan Utaut Untuk Mengukur Kepuasan Pelanggan Mobile Banking Perbankan Syariah, Jurnal Manajemen Keuangan Syariah, Vol. 7 No. 2 2023. Hal. 128.
- Nindia Kartika Irawati, Pengaruh Usert Interface dan User Experience Terhadap Loyalitas Nasabah Dalam Produk BSI Mobile Banking, Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Vol. 10. No. 1. 2022. Hal. 621
- Nora Helda Sari dkk, Pemahaman Nasabah Tentag Digital Banking dan Implikasinya Bagi Kinerja Perbankan Syariah, Jurnal Media Akademik, vol. 2. No. 11. 2024. Hal. 4.
- Rindi Nabila Syahptri dkk, Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Nasabah Dalam Menggunakan BSI Mobile Pada Bank Syariah Indonesia KC Medan Ahmad Yani, Jurnal: Economic Excellence Ibnu Sina. Vol. 1. No 4. 2023. Hal. 17.
- Sylvia Roza dkk, Pengaruh Promosi Media Digital dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menggunakan BSI Mobile dari Bank Syariah Indonesia, Jurnal: Akuntansi, Keuangan dan Perbankan. Vol. 11. No. 1. 2022. Hal. 2200.
- www.bankbsi.co.id Diakses 15 Februari 2025.