

ABSTRAK

Employee engagement merupakan salah satu strategi perusahaan dalam menciptakan people equity, PT WIKA BETON Tbk menggunakan jasa lembaga AON Hewit untuk mengukur tingkat *employee engagement*. Berdasarkan hasil survey Aon Hewit pada tahun 2017 dinilai menurun dibandingkan dengan tahun 2016 terutama pada aspek Pelatihan dan kompensasi.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Kompensasi adalah bentuk pemberian layanan yang diberikan kepada karyawan untuk pencapaian pekerjaan yang dilakukan, baik keuangan maupun non-finansial. (Fahmi, 2016:57). *Employee engagement* adalah keterlibatan individu, kepuasan dan antusiasme dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2009:103).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi dalam mempengaruhi *employee engagement* karyawan PPB Karawang PT. WIKA beton TBK. Agar manajemen dapat melaksanakan pelatihan yang efektif dan melihat seberapa efektif kompensasi yang diberikan sejauh ini sehingga dapat mengoptimalkan rasa keterlibatan dalam karyawan perusahaan sehingga menghasilkan beton berkualitas.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi literatur dengan Total 236 responden, teknik sampling menggunakan sampling jenuh dan menggunakan beberapa teknik analisis regresi linear menggunakan perangkat lunak SPSS Ver 21 sebagai perangkat lunak pendukungnya ..

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel pelatihan tersebut memiliki positif dan signifikan terhadap PPB *employee engagement* Karawang PT. WIKA beton TBK. Hal ini dibuktikan dengan nilai variabel pelatihan (X1) dikenal T Count (10,147) > T tabel (1,970) atau SIG. (0,000) < 0,05. Ini berarti bahwa pelatihan memiliki efek yang signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara di variabel kompensasi (X2) yang dikenal T count (5,083) > T Table (1,970) atau SIG. (0,000) < 0,05. Ini berarti bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap *employee engagement*. Secara keseluruhan, pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap *employee engagement* sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar studi ini.

Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi, *Employee engagement*