

Pengaruh Kompetensi dan *Job satisfaction* Terhadap *Employee Engagement* di PT Semen Baturaja Palembang

Karmila Utari

Universitas Bina Darma

Email: karmila.utari@binadarma.ac.id

Bakti Setyadi*

Universitas Bina Darma

Email: bakti.setyadi@binadarma.ac.id

*Correspondence Author

Sulaiman Helmi

Universitas Bina Darma

Email: Sulaimanhelmi@binadarma.ac.id

Abstract

Employee engagement is an essential factor affecting the performance and success of an organization. This survey investigates the effect of competence and job satisfaction on Employee engagement at PT Semen Baturaja Palembang. The research sample consisted of 98 employees who worked at PT Semen Baturaja Palembang. The instrument used in this study is a structured questionnaire that measures competency levels, job satisfaction, and employee engagement. The data collected was analyzed using a double linear technique with the help of the SmartPLS 3 application. The results showed that competency and job satisfaction had a significant effect on the level of Employee engagement by 55.3%. The conclusions of this study provide a deeper understanding of the factors that can increase Employee engagement in the workplace, thereby helping organizations develop effective human resource management strategies and improve overall performance.

Keywords: *Competence, Job satisfaction, Employee Engagement*

Abstrak

*Employee engagement merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Penelitian survei ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi dan *job satisfaction* terhadap tingkat *Employee engagement* di PT Semen Baturaja Palembang. Sampel penelitian terdiri dari 98 karyawan yang bekerja di PT Semen Baturaja Palembang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang mengukur tingkat kompetensi, *job satisfaction*, dan *employee engagement*. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik linear ganda dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap tingkat *Employee engagement* sebesar 55.3%. Kesimpulan dari penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Employee engagement* di tempat kerja, sehingga dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.*

Kata kunci: *Kompetensi, Job satisfaction, Employee Engagement*

1. Pendahuluan

Dunia kerja yang kompetitif saat ini, peran karyawan yang terlibat (*employee engagement*) sangat penting bagi kesuksesan organisasi. *Employee engagement* mencerminkan tingkat keterlibatan, semangat, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Kim et al., 2016). Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi *Employee engagement* cenderung mendapatkan karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Helmi et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi *Employee engagement* menjadi sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Meskipun *Employee engagement* telah menjadi perhatian utama dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, masih ada gap teoritis yang perlu diatasi. Penelitian sebelumnya mungkin telah membahas pengaruh kompetensi dan *job satisfaction* secara terpisah terhadap *Employee engagement* (Ahmed et al., 2015). Namun, belum ada kerangka teoritis yang komprehensif yang menyatukan keduanya untuk memahami bagaimana kompetensi dan *job satisfaction* berinteraksi dalam membentuk tingkat *Employee engagement* yang optimal (Akingbola & Berg, 2019). Dengan mempertimbangkan peran penting kedua faktor ini dalam kesejahteraan karyawan, penelitian yang memadukan keduanya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi *Employee engagement* (Akingbola & Berg, 2019). Selain itu, walaupun telah ada beberapa penelitian empiris tentang pengaruh kompetensi dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement*, temuan-temuan penelitian ini masih bervariasi dan belum konsisten (Setyadi et al., 2023). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi dan *job satisfaction* yang baik berkontribusi positif terhadap *Employee engagement* (Bashir et al., 2021; Harter et al., 2002; Shuck & Herd, 2012). Namun, penelitian lain mungkin menemukan hubungan yang lemah atau bahkan tidak signifikan. Perbedaan hasil ini menimbulkan kesenjangan empiris yang perlu dijelaskan dan dielaborasi melalui penelitian lebih lanjut. Penelitian yang mengatasi variasi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pengaruh kompetensi dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement*.

Penelitian terkini telah mengidentifikasi bahwa kompetensi dan *job satisfaction* berperan penting dalam membentuk *employee engagement*. Karyawan yang merasa kompeten dalam tugas-tugas mereka dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dalam aktivitas organisasi (Tran et al., 2013). Selain itu, ada juga temuan yang menunjukkan adanya pengaruh timbal balik, di mana *Employee engagement* yang tinggi juga dapat meningkatkan kompetensi dan *job satisfaction* karyawan (Jeon et al., 2019; Smets & Struyven, 2020). Walaupun demikian, perlu dicatat bahwa masih ada celah dalam literatur yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk menggali aspek-aspek spesifik dari hubungan kompleks antara ketiga variabel ini. Sehingga penelitian ini akan memperbaiki gap teoritis dan empiris yang ada dengan pendekatan yang inovatif. Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana kompetensi dan *job satisfaction* dapat bersinergi untuk meningkatkan tingkat *Employee engagement* secara holistik. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* secara komprehensif dan berfokus pada interaksi antara kompetensi dan *job satisfaction*.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan menggabungkan kompetensi dan *job satisfaction* dalam satu kerangka kerja, penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang pentingnya kedua faktor tersebut dalam membentuk *employee engagement*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kunci *Employee engagement* dalam mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh kompetensi dan *job satisfaction* terhadap tingkat *Employee engagement* di berbagai sektor dan konteks kerja.

2. Literature Review

2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut lain yang dimiliki individu untuk efektif menjalankan tugas-tugas pekerjaan dalam konteks kerja tertentu

(Nguyen et al., 2020). Kepentingan kompetensi dalam mencapai tujuan organisasi menjadi pusat perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia (Esthi et al., 2020). Jenis kompetensi terdiri dari aspek teknis dan perilaku, dan untuk mengembangkan kompetensi, pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja dapat digunakan (Kim et al., 2016). Pengukuran dan evaluasi kompetensi memegang peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi karyawan dan tingkat kepuasan kerja mereka (Astarina et al., 2021). Walaupun ada tantangan dalam mengelola kompetensi, investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi dalam mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

2.2 Job satisfaction

Job satisfaction, yang merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, telah menjadi fokus utama dalam penelitian organisasi. Ini merujuk pada perasaan positif dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Setyadi et al., 2022). Sebagai indikator kualitas kehidupan kerja, *job satisfaction* memiliki dampak langsung pada motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berkinerja tinggi, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah (AM et al., 2022). Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk gaji, tunjangan, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja, dan pengakuan atas kinerja kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada *job satisfaction* menjadi penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif.

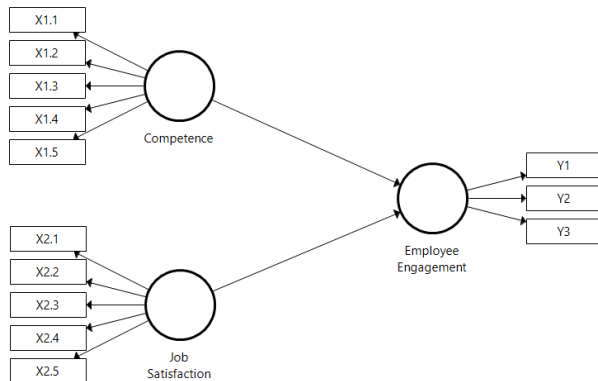
2.3 Employee Engagement

Employee engagement adalah konsep kritis dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada tingkat keterikatan emosional, mental, dan fisik karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan kreatif, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, ada tantangan dalam mengelola dan meningkatkan *employee engagement*, termasuk kurangnya konsensus tentang definisi dan pengukuran yang tepat serta perlunya penelitian longitudinal untuk memahami perubahan dari waktu ke waktu dan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif.

2.4 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Pada bagian Kerangka Penelitian dan Hipotesis, penelitian ini akan menyusun landasan teoritis yang relevan untuk menginvestigasi hubungan antara kompetensi dan *job satisfaction* dengan tingkat *employee engagement*. Selain itu, akan dirumuskan hipotesis yang akan diuji guna mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari kedua faktor tersebut terhadap keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Kerangka penelitiannya disajikan seperti pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka model penelitian



Sumber: Sintesis Teori Peneliti, 2023

Berdasarkan kerangka penelitian di atas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement

H2: Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei empiris dengan desain cross-sectional dan pendekatan kuantitatif (Creswell, 2012). Sampel penelitian ini terdiri dari 98 orang karyawan Perseroan Terbatas Semen Baturaja Palembang yang tersebar di seluruh wilayah Palembang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu metode non-probabilitas. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbasis skala Likert dengan rentang penilaian dari 1 hingga 5. Kuesioner ini didasarkan pada penelitian sebelumnya dan telah melewati penilaian validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratannya. Tabel variabel konstruk dapat dilihat secara lebih rinci di bawah ini.

Tabel 1. Kisi-Kisi Variabel

Variabel	Indikator	Kode Butir
Kompetensi	Motivasi	X1.1
	Sifat-sifat	X1.2
	Konsep diri	X1.3
	Pengetahuan	X1.4
	Keahlian	X1.5
Job satisfaction	Bekerja	X2.1
	Gaji	X2.2
	Promosi	X2.3
	Pengawas	X2.4
	Teman sekerja	X2.5
Employee Engagement	Penyerapan	Y1
	Semangat	Y2
	Dedikasi	Y3

Sumber: Output Smart PLS, 2023

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi linear ganda. Analisis data akan dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS 3, yang memungkinkan untuk menguji hubungan antara kompetensi dan job satisfaction terhadap tingkat Employee engagement dengan lebih rinci dan mendalam. Untuk menentukan persamaan garis regresi dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan:

Y = Employee Engagement

X1 = Kompetensi

X2 = *Job satisfaction*

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, kami melakukan analisis reliabilitas dan validitas dari tiga variabel utama, yaitu *Competence* (kompetensi), *Employee engagement* (keterlibatan karyawan), dan *Job satisfaction* (kepuasan kerja). Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan dan akurat.

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas setiap variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Competence	0.819	0.917	0.846	Valid dan Reliabel
Employee Engagement	0.827	0.897	0.744	Valid dan Reliabel
<i>Job satisfaction</i>	0.867	0.905	0.656	Valid dan Reliabel

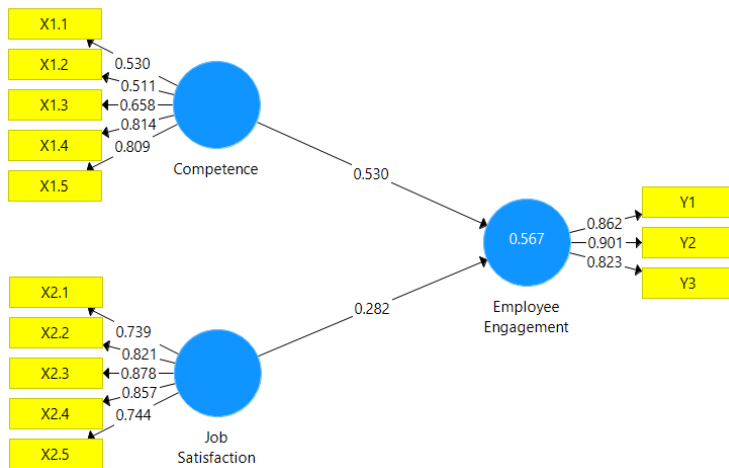
Sumber: Output Smart PLS, 2023

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas dan validitas pada tabel 2 didapati bahwa ketiga variabel, yaitu *Competence*, *Employee Engagement*, dan *Job satisfaction*, menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Untuk variabel *Competence*, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.819 menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai antara item-item yang ada dalam skala kompetensi. Selain itu, Composite Reliability dengan nilai 0.917 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, yang menegaskan bahwa skala kompetensi yang digunakan dapat diandalkan (Purwanto & Sudargini, 2021). Nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.846 juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki validitas yang baik, dengan kemampuan untuk mengukur konstruk yang dimaksud dengan cukup akurat (Jimam et al., 2019). Selanjutnya, variabel *Employee engagement* juga menunjukkan hasil yang positif dalam analisis reliabilitas dan validitas. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.827 mengindikasikan konsistensi antara item-item dalam skala keterlibatan karyawan. Composite Reliability dengan nilai 0.897 menegaskan tingkat reliabilitas yang tinggi dari skala keterlibatan karyawan (Iskuntianti et al., 2020). AVE sebesar 0.744 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki validitas yang memadai, yang menunjukkan kemampuan skala untuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan dengan baik (Iskuntianti et al., 2020). Sementara itu, variabel *Job satisfaction* juga menunjukkan hasil yang memuaskan dalam analisis reliabilitas dan validitas. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.867 menunjukkan tingkat konsistensi antara item-item dalam skala kepuasan kerja. Composite Reliability dengan nilai 0.905 menegaskan tingkat reliabilitas yang tinggi dari skala kepuasan kerja (Dam & Dam, 2021). Namun, AVE yang sedikit lebih rendah dengan nilai 0.656 menandakan bahwa validitasnya masih memadai, meskipun tingkat ketepatan dalam mengukur konstruk mungkin perlu lebih ditingkatkan (Wangsajaya et al., 2022). Dengan demikian, hasil analisis reliabilitas dan validitas ini memberikan keyakinan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu *Competence*, *Employee Engagement*, dan *Job satisfaction*, valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Penggunaan variabel-variabel ini akan memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis pengaruh mereka terhadap *Employee engagement* di lingkungan kerja.

4.2 Model Awal

Pada ini dibahas tentang model awal yang terdapat dalam penelitian. Gambar 2 menampilkan hasil dari model tersebut sebelum adanya modifikasi atau revisi. Model ini merupakan hasil dari analisis data yang dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti.

Gambar 2. Model Hasil Penelitian Sebelum Modifikasi



Sumber: *Output Smart PLS, 2023*

Dari informasi yang diberikan pada Gambar 2, terlihat bahwa hasil estimasi awal model menunjukkan adanya tiga indikator yang tidak mampu mengukur variabel kompetensi dengan baik. Penilaian tersebut didasarkan pada hasil loading factor yang diperoleh dari analisis. Loading factor adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu indikator mampu mengukur konstruk atau variabel yang diinginkan. Dalam konteks ini, hasil estimasi awal menunjukkan bahwa ketiga indikator, yaitu motivasi (X1.1), sifat-sifat (X1.2), dan konsep diri (X1.3), memiliki loading factor di bawah 0,7. Ini mengindikasikan bahwa ketiga indikator tersebut tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel kompetensi secara akurat.

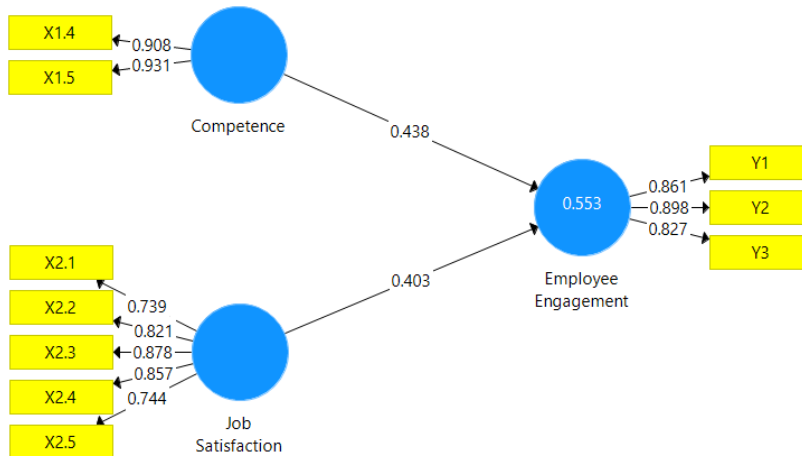
Ketidakcocokan indikator ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti formulasi pertanyaan yang tidak tepat, karakteristik responden yang beragam, atau mungkin aspek lain yang tidak dipertimbangkan dengan baik selama perancangan instrumen pengukuran. Untuk meningkatkan validitas dan keandalan pengukuran variabel kompetensi, langkah-langkah yang dapat diambil termasuk melakukan revisi pada pertanyaan indikator yang tidak fit, mengganti indikator tersebut dengan yang lebih relevan, atau bahkan mengembangkan indikator baru berdasarkan literatur atau studi sebelumnya yang telah terbukti validitasnya (Shih & Montes, 2022). Dalam setiap analisis yang menggunakan model pengukuran, penting untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar mencerminkan konstruk yang ingin diukur dan memiliki kualitas pengukuran yang memadai untuk mendapatkan hasil yang dapat dipercaya dan relevan bagi penelitian atau analisis yang dilakukan.

4.3 Model Final

Pada bagian ini dijelaskan tentang "Model Final" yang merupakan hasil evaluasi setelah dilakukan modifikasi pada model awal yang telah dibahas sebelumnya. Gambar 3 menampilkan hasil akhir dari model penelitian setelah dilakukan perbaikan dan revisi berdasarkan hasil evaluasi menggunakan metode SMART PLS (Partial Least Squares).

Model final ini adalah representasi grafis yang lebih akurat dari hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian setelah proses modifikasi dilakukan. Setelah melihat hasil evaluasi menggunakan SMART PLS, peneliti telah melakukan perubahan pada model awal untuk memperbaiki masalah seperti indikator yang tidak fit, rendahnya loading factor, atau mungkin penambahan variabel baru berdasarkan temuan analisis data yang lebih mendalam.

Gambar 3. Hasil Akhir Model Penelitian



Sumber: Output Smart PLS, 2023

Setelah dilakukan modifikasi pada model penelitian, semua indikator telah memenuhi kriteria dalam mengukur variabel yang diteliti. Perubahan telah dilakukan untuk meningkatkan validitas dan keandalan model guna memberikan hasil analisis yang lebih akurat dan relevan. Variabel "kompetensi" diukur oleh dua indikator, yaitu pengetahuan (X1.4) dan keahlian (X1.5). Pengetahuan (X1.4) mencerminkan tingkat pemahaman dan pengetahuan karyawan terhadap bidang pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan. Sementara itu, keahlian (X1.5) mengukur kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif.

Variabel "job satisfaction" diukur oleh lima indikator, yaitu bekerja (X2.1), gaji (X2.2), promosi (X2.3), pengawas (X2.4), dan hubungan dengan teman sekerja (X2.5). Bekerja (X2.1) mencakup tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan secara keseluruhan. Gaji (X2.2) mengukur kepuasan karyawan terhadap tingkat kompensasi atau upah yang mereka terima. Promosi (X2.3) mencerminkan kepuasan terkait kesempatan untuk meningkatkan karier di tempat kerja. Pengawas (X2.4) mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap kinerja atasan atau manajemen. Hubungan dengan teman sekerja (X2.5) mencakup kepuasan terhadap interaksi dan kerjasama dengan rekan kerja.

Variabel "employee engagement" diukur oleh tiga indikator, yaitu penyerapan (Y1), semangat (Y2), dan dedikasi (Y3). Penyerapan (Y1) mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terlibat secara psikologis dan fokus dalam pekerjaan mereka. Semangat (Y2) mengukur tingkat antusiasme, semangat, dan energi positif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dedikasi (Y3) mencakup tingkat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Dengan adanya modifikasi yang dilakukan, model penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel kompetensi, job satisfaction, dan employee engagement. Data hasil analisis dari model final ini diharapkan dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan bermakna bagi karyawan.

4.4 Uji Hipotesis

Pada bagian ini, akan disajikan pembuktian hipotesis yang diajukan terkait pengaruh Competence (kompetensi) dan *Job satisfaction* (kepuasan kerja) terhadap variabel *Employee engagement* (keterlibatan karyawan). Analisis hipotesis ini bertujuan untuk menguji sejauh mana kedua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan karyawan di lingkungan kerja.

Tabel 3. Pembuktian Hipotesis

Hipotesis	T Statistics	P Values
Competence -> Employee Engagement	4.641	0.000
<i>Job satisfaction</i> -> Employee Engagement	4.384	0.000

Sumber: Output Smart PLS, 2023

Hasil analisis yang ditunjukkan boleh tabel 3 yaitu kedua hipotesis yang diajukan terbukti signifikan secara statistik. Pertama, hipotesis mengenai hubungan antara Competence dan *Employee engagement* dinyatakan signifikan. Nilai T Statistics sebesar 4.641 dengan p-value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan. Dengan demikian, hasil ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan, semakin tinggi juga tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Kedua, hipotesis mengenai hubungan antara *Job satisfaction* dan *Employee engagement* juga terbukti signifikan. Nilai T Statistics sebesar 4.384 dengan p-value sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Hasil analisis ini memberikan konfirmasi bahwa kompetensi dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Implikasinya, perusahaan dapat fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja untuk meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Hal ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, dan keberlanjutan organisasi.

4.5 Pengujian Regresi

Dalam penelitian ini, kami melakukan analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variabel independen (Competence dan *Job satisfaction*) berkontribusi terhadap variabel dependen (*Employee Engagement*) di lingkungan kerja. Analisis regresi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi dari tingkat *Employee engagement* yang dapat dijelaskan oleh kompetensi dan kepuasan kerja.

Tabel 4. Pengujian *Goodnes of Fit*

R Square	Q Square
0.553	55.3%

Sumber: Output Smart PLS, 2023

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa R Square, yang merupakan koefisien determinasi, memiliki nilai sebesar 0.553 atau setara dengan 55.3%. Hal ini berarti sekitar 55.3% variasi dalam tingkat *Employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yaitu kompetensi dan kepuasan kerja. Sisanya, sekitar 44.7% variasi dalam tingkat *Employee engagement* mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Nilai R Square yang mencapai 55.3% menandakan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, hasil ini memberikan informasi yang penting bagi perusahaan untuk menyadari pentingnya faktor-faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan. Selain itu, hasil ini juga dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengembangan kompetensi karyawan dan upaya untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja guna meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan. Meskipun R Square memiliki nilai yang cukup tinggi, perlu diingat bahwa masih terdapat sebagian variasi dalam tingkat *Employee engagement* yang tidak dijelaskan oleh kompetensi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi, penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa kompetensi (Competence) dan kepuasan kerja (*Job satisfaction*) berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan (Employee Engagement) di lingkungan kerja. Hasil analisis R Square menunjukkan bahwa sekitar 55.3% variasi dalam tingkat keterlibatan karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Hal ini menandakan pentingnya peran kompetensi yang relevan dan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing dan produktif.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penelitian ini menggunakan metode survei cross-sectional, yang membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan sebab-akibat antara variabel. Selain itu, data dikumpulkan dari satu perusahaan dan hanya mencakup karyawan di wilayah Palembang, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada konteks yang lebih luas. Selain itu, variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi dan faktor eksternal, juga dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan.

Untuk penelitian kedepan, disarankan untuk menggunakan desain penelitian yang lebih mendalam, seperti studi longitudinal atau eksperimen, untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara kompetensi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak perusahaan dan wilayah geografis yang berbeda untuk meningkatkan generalisabilitas hasil. Untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel-variabel seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan iklim kerja dalam analisis. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih kompleks dan model yang lebih maju dapat membantu dalam menyelidiki interaksi antara variabel-variabel yang terlibat secara lebih rinci. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

6. Daftar Pustaka

- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G., & Islam, T. (2015). Article information :Perceived organizational support and its outcomes. *Management Research Review*, 8(6), 627–639. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0220>
- Akingbola, K., & Berg, H. A. van den. (2019). Antecedents, consequences, and context of *Employee engagement* in nonprofit organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 46–74. <https://doi.org/10.1177/0734371X16684910>

- AM, M. A., Helmi, S., Kassymova, G. K., Retnawati, H., Hadi, S., & Istiyono, E. (2022). Effect of *job satisfaction* on service quality mediated by lecturer performance at state universities. *Materials of International Practical Internet Conference "Challenges of Science,"* V, 62–71. <https://doi.org/10.31643/2022.08>
- Astarina, I., Budiyanto, & Agustedi. (2021). The rule of competence, compensation, and workshop on employee performance mediated by prime service of public health service. *Accounting*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.10.013>
- Bashir, M., Wright, B. E., & Hassan, S. (2021). The interactive influence of public service motivation, perceived reward equity, and prosocial impact on employee engagement: a panel study in Pakistan. *Public Management Review*, 00(00), 1–25. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2013069>
- Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. In *Pearson*. PEARSON.
- Dam, S. M., & Dam, T. C. (2021). Relationships between service quality, brand image, customer satisfaction, and customer loyalty. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 585–593. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0585>
- Esthi, R. B., Dan, & Savhira, I. (2020). The influence of training and discipline on employee performance in PT. Y-tech Autoparts Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 101–108. <https://www.neliti.com/id/publications/322985/the-influence-of-training-and-discipline-on-employee-performance-in-pt-y-tech-au>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Helmi, S., Suyanto, M., Effendi, M. I., Hidayat, A., & Mustafa, Z. (2022). The influence of internal marketing on internal service quality mediated by *job satisfaction* and employee loyalty. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 13(6), 63–69. <https://doi.org/10.7176/jesd/13-6-09>
- Iskuntianti, N. D., Faisal, M. A., Naimah, J., & Sanjaya, V. F. (2020). The influence of brand image, lifestyle, and product quality on purchasing decisions. *Journal of Business Management Review*, 1(6), 436–448. <https://doi.org/10.47153/jbmr16.752020>
- Jeon, L., Buettner, C. K., Grant, A. A., & Lang, S. N. (2019). Early childhood teachers' stress and children's social, emotional, and behavioral functioning. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 61(February), 21–32. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.02.002>
- Jimam, N. S., Ahmad, S., & Ismail, N. E. (2019). Psychometric classical theory test and item response theory validation of patients' knowledge, attitudes and practices of uncomplicated malaria instrument. *Journal of Young Pharmacists*, 11(2), 186–191. <https://doi.org/10.5530/jyp.2019.11.39>
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(Special Issue), 558–583. <https://doi.org/10.1002/job>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (a study of human resource management literature studies). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis for social and management research: A literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 114–123.
- Setyadi, B., Helmi, S., Ismail, S., & Mohamad, S. (2022). The effect of internal marketing of islamic banks in Palembang city on the quality of customer service with *job satisfaction* as a mediator. *Ikonomika : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(1), 57–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/febi.v7i1.13703>
- Setyadi, B., Helmi, S., & Mohamad, S. I. bin S. (2023). Customer satisfaction mediates the influence of service quality on customer loyalty in islamic banks. *International Journal of Islamic*

- Business and Economics (IJIBEC)*, 7(1), 25–36. <https://doi.org/10.28918/ijibec.v7i1.6924>
- Shih, W., & Montes, J. N. (2022). The individualization of erp in smes for sustainable development. *International Journal of Small and Medium Enterprises*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.46281/ijsmes.v5i1.1586>
- Shuck, B., & Herd, A. M. (2012). *Employee engagement* and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in hrd. *Human Resource Development Review*, 11(2), 156–181. <https://doi.org/10.1177/1534484312438211>
- Smets, W., & Struyven, K. (2020). A teachers' professional development programme to implement differentiated instruction in secondary education: How far do teachers reach? *Cogent Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1742273>
- Tran, X., Dauchez, C., & Szemik, A. M. (2013). Hotel brand personality and brand quality. *Journal of Vacation Marketing*, 19(4), 329–341. <https://doi.org/10.1177/1356766713481218>
- Wangsajaya, Y., Zarlis, M., & ... (2022). Konsep Optimasi Model Pengukuran Layanan POLRI Dengan Motode SEM dan Clustering. *Jurnal Informatika Kaputama (JIK)*, 6(3), 1–9. <http://www.jurnal.kaputama.ac.id/index.php/SENATIKA/article/view/1130%0Ahttp://www.jurnal.kaputama.ac.id/index.php/SENATIKA/article/download/1130/754>

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.