

ABSTRAK

PENGARUH *JOB COMPETENCY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA SAWIT SELUMA (MSS)

Oleh:
Sherly¹
Merta Kusuma²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknisi PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sampling jenuh) sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis secara inferensial menggunakan SPSS, analisis regresi linier berganda, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). Hal ini berarti semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. *Job Competency* dan *Employee Engagement* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS), sehingga menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Job Competency*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB COMPETENCY AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MUTIARA SAWIT SELUMA (MSS)

Author:

Sherly¹

Merta Kusuma²

This study aims to determine the effect of Job Competency and Employee Engagement on Employee Performance at PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). This research is a quantitative descriptive study. The population of this study was all technical employees at PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). The sampling technique used was total sampling (saturated sampling), so the entire population served as the research sample. The data collection technique used was a questionnaire. Data analysis techniques used were descriptive analysis, inferential analysis using SPSS, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R^2) analysis.

The results of this study indicate that Job Competency has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). This means that the better the work competency of employees, the higher their performance will be. Employee Engagement has a positive and significant impact on employee performance at PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). The higher the level of employee engagement with the company, the higher the employee performance. Job Competency and Employee Engagement simultaneously or jointly have a positive and significant impact on employee performance at PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS), indicating that both independent variables play a significant role in improving employee performance.

Keywords: Job Competency, Employee Engagement, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan merupakan kekayaan (asset) dan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, dan memberikan perhatian yang cukup pada tenaga kerjanya, sehingga pegawai terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan (Sihombing, 2020). Faktor ini menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan pelaku dari keseluruhan kegiatan manajemen mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya untuk menghasilkan kinerja yang baik (Mazdayani et al., 2021). Mengingat pentingnya peran aktif dari sumber daya manusia, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dari pihak manajemen sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan, baik kualitas maupun kuantitasnya, dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Monde et al., 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab individu dalam

periode waktu tertentu. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, terutama melalui kinerja individu dan tim dalam organisasi. Karyawan dengan kinerja optimal akan berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kemajuan perusahaan (Indrayana & Putra, 2024). Kinerja karyawan menjadi poin utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah *job competency* (kompetensi kerja) dan *employee engagement* (keterikatan karyawan).

Job competency merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi kerja menjadi faktor penting karena menentukan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih produktif, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif (Krisnawati & Bagia, 2021).

Job competency atau kompetensi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Tingkat kompetensi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan berkontribusi maksimal terhadap

pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompetensi dengan posisi kerja dapat menghambat penyelesaian tugas dan menurunkan kinerja, sehingga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya (Maftuchach & Salfadilla, 2020).

Selain kompetensi, *employee engagement* juga menjadi hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Employee engagement* mencerminkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, serta keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Adhar et al., 2025).

Employee engagement dapat dipahami sebagai tingkat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui sikap positif, rasa memiliki, serta keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi ini tidak hanya menunjukkan hubungan emosional karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga mendorong munculnya semangat, antusiasme, dan usaha yang terarah dalam bekerja. Dengan demikian, *employee engagement* merupakan keadaan psikologis yang positif dimana karyawan menunjukkan energi, dedikasi, dan fokus yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi (Abadi, 2020).

Kondisi tersebut tidak hanya menjadi isu umum dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga tampak nyata di PT. Mutiara Sawit Seluma, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di tengah tuntutan pekerjaan yang

dinamis dan kompetitif. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya adalah *job competency* dan *employee engagement*. *Job competency* mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, maka semakin besar peluang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Di sisi lain, *employee engagement* menunjukkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi, memiliki rasa tanggung jawab, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, kombinasi antara kompetensi kerja yang baik dan keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT. Mutiara Sawit Seluma merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang terus berkembang dan berkomitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi bisnis. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi salah satu produsen kelapa sawit yang unggul dan berkelanjutan di Indonesia, dengan didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan profesional. Dalam mencapai visi tersebut, perusahaan tidak hanya berfokus pada hasil produksi, tetapi juga pada pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam setiap aktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyadari pentingnya

peran *job competency* dan *employee engagement* dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada bulan April 2026 di PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS), ditemukan bahwa kinerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan tingkat pencapaian target kerja antar karyawan, di mana sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditetapkan, sedangkan sebagian lainnya masih mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan belum mencapai hasil kerja yang maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan sehingga perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Tabel 1.1
Rekapan Absensi Karyawan Periode Maret–Mei 2026

No.	Keterangan	Maret	April	Mei
1	K (Kerja)	29	39	31
2	A (Alfa)	15	6	11
3	E (Tidak Absen Pulang)	1	1	2
4	T (Terlambat)	1	1	3
Total Karyawan		46	47	47

Sumber: Data Absensi PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS), 2026.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (Alfa), keterlambatan, dan tidak melakukan absen pulang. Data kehadiran karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS) selama periode Maret hingga Mei menunjukkan adanya fluktuasi tingkat disiplin kerja karyawan yang dapat menjadi salah satu indikator dalam menilai kinerja karyawan. Pada bulan

Maret, jumlah karyawan yang hadir bekerja sebanyak 29 orang dari total 46 karyawan. Pada bulan April jumlah karyawan yang hadir meningkat menjadi 39 orang dari total 47 karyawan, namun pada bulan Mei kembali menurun menjadi 31 orang.

Sementara itu, jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (Alfa) mengalami penurunan dari 15 orang pada bulan Maret menjadi 6 orang pada bulan April. Akan tetapi, pada bulan Mei jumlah karyawan alfa kembali meningkat menjadi 11 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan mengalami perbaikan pada bulan April, namun belum dapat dipertahankan secara konsisten pada bulan berikutnya. Selain itu, jumlah karyawan yang tidak melakukan absen pulang relatif rendah, yaitu masing-masing 1 orang pada bulan Maret dan April, kemudian meningkat menjadi 2 orang pada bulan Mei. Adapun jumlah karyawan yang terlambat tercatat sebanyak 1 orang pada bulan Maret dan April, lalu meningkat menjadi 3 orang pada bulan Mei data kehadiran ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan, peningkatan jumlah alfa dan keterlambatan dapat menunjukkan menurunnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS), diperoleh informasi bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kualitas hasil kerja sebagian karyawan, terutama pada bagian operasional lapangan, masih belum optimal

sehingga beberapa pekerjaan memerlukan perbaikan ulang dan menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ditemukan pula adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, seperti meninggalkan area kerja pada saat jam operasional berlangsung. Kondisi tersebut berdampak pada terganggunya proses kerja dan menurunnya pencapaian target perusahaan.

Permasalahan kinerja tersebut diduga berkaitan dengan *job competency* yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wahyu selaku karyawan, diketahui bahwa kompetensi kerja karyawan masih belum merata, terutama pada karyawan baru yang belum sepenuhnya memahami prosedur dan standar kerja perusahaan. Selain itu, pelatihan yang diberikan perusahaan dinilai belum mampu meningkatkan keterampilan kerja secara optimal bagi seluruh karyawan. Akibatnya, masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan peralatan kerja, memahami prosedur pekerjaan, serta menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Selain *job competency*, faktor *employee engagement* juga diduga turut memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dedi selaku karyawan, diketahui bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan organisasi masih perlu ditingkatkan. Sebagian karyawan merasa kurang memperoleh perhatian, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri dari perusahaan sehingga memengaruhi rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal tersebut tercermin dari masih rendahnya partisipasi karyawan

dalam kegiatan perusahaan, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta minimnya semangat untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Di samping itu, komunikasi antara atasan dan karyawan dinilai belum berjalan secara optimal sehingga berdampak pada rendahnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga oleh tingkat kompetensi kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *job competency* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS). Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Competency dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma belum optimal, sehingga berdampak pada pencapaian target kerja yang belum maksimal.
2. Masih belum meratanya *job competency* karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma, sehingga memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
3. Tingkat *employee engagement* atau keterlibatan karyawan pada PT. Mutiara

Sawit Seluma masih rendah, ditandai dengan kurangnya perhatian, penghargaan, dan kesempatan pengembangan yang dirasakan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah berfokus pada pengaruh variabel *job competency* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Teknisi PT. Mutiara Sawit Seluma, sedangkan faktor-faktor lain di luar variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka pada penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *job competency* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS)?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS)?
3. Apakah *job competency* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS)?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job competency* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS).
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS).
3. Untuk mengetahui pengaruh *job competency* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS).

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi PT. Mutiara Sawit Seluma dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan *job competency* dan peningkatan *employee engagement*.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman dalam memahami pengaruh *job competency* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.