

ABSTRAK

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RICO PUTRA SELATAN

Oleh:

Rifqi Fadhlullah Amesda¹

Islamuddin²

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Di PT. Rico Putra Selatan, kinerja karyawan masih belum optimal karena keterlibatan dan kompetensi karyawan perlu ditingkatkan melalui komunikasi, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rico Putra Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner dengan sampel 92 orang responden Karyawan di PT. Rico Putra Selatan.

Hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut: $Y = 27.057 + 0,136 (X_1) + 0,317 (X_2) = 3.366$. Sementara hasil pengujian dengan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Keterlibatan Karyawan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.163 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} , > 1,661 (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi $0,033 < 0.05$, Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan tingkat Keterlibatan Karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rico Putra Selatan. di Kota Bengkulu. Hasil Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4.949 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} > 1,661 (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0.05$, Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rico Putra Selatan. di Kota Bengkulu. Hasil dari uji F diperoleh ($F_{hitung} > F_{tabel}$) yaitu ($16.518 > 2,71$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0.05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, artinya secara simultan variabel Keterlibatan Karyawan (X_1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rico Putra Selatan. di Kota Bengkulu. PT. Rico Putra Selatan disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan kompetensi sumber daya manusia melalui komunikasi yang baik, pelatihan, serta pengembangan keterampilan, sekaligus mempertahankan program yang telah ada karena kedua faktor tersebut terbukti meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Keterlibatan Karyawan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND HUMAN RESOURCE COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RICO PUTRA SELATAN

By:

Rifqi Fadhlullah Amesda¹
Islamuddin²

Human resources are an important asset that determines a company's success. At PT Rico Putra Selatan, employee performance is still not optimal, as employee engagement and competence need to be improved through communication, training, and skills development. This study aimed to determine the effect of employee engagement and human resource competence on employee performance at PT Rico Putra Selatan, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research approach based on the positivist philosophy, which is used to examine a particular population or sample. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires, with a sample of 92 employees of PT Rico Putra Selatan.

The results of the multiple linear regression analysis produced the following regression equation: $Y = 27.057 + 0.136(X1) + 0.317(X2) = 3.366$. The results of hypothesis testing showed that the Employee Engagement variable (X1) obtained a t-count value of 2.163, which was higher than the t-table value of 1.661, with a significance level of $0.033 < 0.05$. This indicates that Employee Engagement (X1) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Rico Putra Selatan in Bengkulu City. The Human Resource Competence variable (X2) obtained a t-count value of 4.949, which was higher than the t-table value of 1.661, with a significance level of $0.000 < 0.05$. This indicates that Human Resource Competence (X2) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Rico Putra Selatan in Bengkulu City. The F-test results showed that the calculated F-value was greater than the F-table value ($16.518 > 2.71$), with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, H4 was accepted, indicating that Employee Engagement (X1) and Human Resource Competence (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y) at PT Rico Putra Selatan in Bengkulu City. PT Rico Putra Selatan is advised to improve employee engagement and human resource competence through effective communication, training, and skills development, while maintaining existing programs, as both factors have been shown to improve employee performance.

Keywords: *employee engagement, human resource competence, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya agar dapat mempertahankan eksistensi dan mencapai target perusahaan secara optimal.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wijonarko¹ et al., (2023) Kinerja Karyawan adalah hasil dari pekerjaan dalam satuan waktu atau periode yang dilakukan oleh karyawan. Erri et al., (2021), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap suatu perusahaan. Jadi, kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu karyawan dalam melaksanakan dan

menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dalam waktu tertentu.

Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan. Permasalahan tersebut dapat terlihat dari belum optimalnya penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta masih adanya karyawan yang belum mampu bekerja secara maksimal sesuai standar perusahaan. Selain itu, tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan masih tergolong rendah yang terlihat dari kurangnya partisipasi aktif, motivasi kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keterlibatan karyawan dan kompetensi sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Keterlibatan karyawan merupakan tingkat antusiasme, komitmen, dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Ernawati et al., (2022) Keterlibatan karyawan merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan. Maka, karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung lebih semangat dalam bekerja, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Sebaliknya,

rendahnya keterlibatan karyawan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, produktivitas, dan meningkatnya tingkat absensi maupun turnover karyawan.

Namun, dalam pelaksanaannya perusahaan masih menghadapi beberapa permasalahan terkait keterlibatan karyawan. Hal tersebut terlihat dari masih kurangnya partisipasi aktif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya inisiatif karyawan dalam memberikan ide maupun solusi terhadap permasalahan kerja, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang menunjukkan semangat kerja yang rendah dan kurang memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, produktivitas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Apabila keterlibatan karyawan tidak ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Akan tetapi, peningkatan kinerja pada keterlibatan karyawan, solusi yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan motivasi serta penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta mengadakan pelatihan dan kegiatan kerja sama tim guna meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan observasi awal, menurut manajer PT. Rico Putra Selatan, solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal keterlibatan karyawan

perusahaan, perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menyediakan peluang pengembangan karier, serta mengadakan pelatihan dan kegiatan kerja sama tim untuk meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain keterlibatan karyawan, kompetensi sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Yendrawati (2023) menyatakan bahwa pengertian kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Maka, kompetensi yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan kemampuan, dan pembinaan kerja agar karyawan mampu menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Berdasarkan kinerjanya, kompetensi karyawan di PT. Rico Putra Selatan menurut manager, perlu terus ditingkatkan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pembinaan kerja. Langkah ini penting agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, serta meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan terkait kompetensi sumber daya manusia di perusahaan PT. Rico Putra Selatan. Seperti terlihat, masih adanya karyawan di perusahaan PT. Rico Putra Selatan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya, kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan kerja yang masih rendah.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diberikan perusahaan PT. Rico Putra Selatan belum sepenuhnya optimal, sehingga kemampuan dan pengetahuan karyawan masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan dan berdampak pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan di perusahaan PT. Rico Putra Selatan perlu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, agar karyawan mampu bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengkajian kompetensi sumber daya manusia yang tidak hanya mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, tetapi juga kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Penelitian ini dilakukan pada PT. Rico Putra Selatan yang masih menghadapi permasalahan kompetensi karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa keterlibatan karyawan dan kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rico Putra Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan belum optimal dalam mencapai target kerja perusahaan.
2. Keterlibatan karyawan masih rendah yang terlihat dari kurangnya partisipasi, motivasi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Kompetensi sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka peneliti membatasi masalah yaitu Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rico Putra Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan?
3. Apakah ada pengaruh keterlibatan karyawan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang dilakukan pada di PT. Rico Putra Selatan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Rico Putra Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Rico Putra Selatan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kompetensi sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu,

hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat terkait pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan, kompetensi sumber daya manusia, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki topik serupa.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sama.

