Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp. 21360-21366
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Human Resource Competence dan Dukungan Manajemen terhadap Employee Engagement

Arief Budi Santoso, Nista Zai
Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen
ariefbudisantoso01@gmail.com

Abstrak

Employee engagement merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Tingginya tingkat keterikatan karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement, terutama Human Resource Competence dan Management Support. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Human Resource Competence dan Management Support terhadap Employee Engagement pada PT Kreasina Abadi Hidup Pratama di Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 70 karyawan bagian pemasaran yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909 untuk Human Resource Competence, 0,855 untuk Management Support, dan 0,864 untuk Employee Engagement. Secara parsial, kedua variabel berpengaruh positif terhadap Employee Engagement. Pada analisis regresi linier berganda, Management Support merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Employee Engagement. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai R Square sebesar 0,513, yang menunjukkan bahwa 51,3% variasi Employee Engagement dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Human Resource Competence, Dukungan Manajemen, Employee Engagement

1. Latar Belakang

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas operasional, tetapi juga memiliki keterlibatan emosional dan psikologis terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam industri properti, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia karena aktivitas pemasaran bergantung pada kemampuan karyawan dalam memahami karakteristik produk, membangun komunikasi yang efektif dengan pelanggan, menjaga hubungan jangka panjang dengan konsumen, serta mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak cukup hanya berorientasi pada tingkat kehadiran atau produktivitas kerja semata, melainkan juga harus memperhatikan tingkat kompetensi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Dalam perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia modern, employee engagement menjadi salah satu konsep yang memperoleh perhatian besar karena berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Employee engagement menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui tingginya semangat kerja (vigor), dedikasi terhadap pekerjaan (dedication), serta keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja (absorption). Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi umumnya menunjukkan antusiasme dalam bekerja, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi yang melampaui tuntutan pekerjaan formal. Sebaliknya, rendahnya tingkat engagement sering kali ditandai oleh minimnya inisiatif kerja, rendahnya motivasi dalam mencapai target, serta menurunnya loyalitas terhadap organisasi.

Fenomena awal yang ditemukan pada PT Kreasina Abadi Hidup Pratama menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Data pra-survei penjualan memperlihatkan adanya penurunan capaian target selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023, perusahaan berhasil merealisasikan penjualan sebanyak 90 unit dari target 120 unit atau sebesar 75%. Selanjutnya, pada tahun 2024 pencapaian penjualan meningkat

menjadi 95 unit, namun secara persentase hanya mencapai 73% dari target sebesar 130 unit. Kondisi tersebut semakin menurun pada tahun 2025, ketika realisasi penjualan hanya mencapai 80 unit dari target 140 unit atau setara dengan 57%. Penurunan capaian tersebut menunjukkan bahwa performa pemasaran belum menunjukkan kestabilan dan dapat menjadi indikasi bahwa tingkat employee engagement dalam aktivitas penjualan belum optimal.

Salah satu faktor yang diperkirakan memiliki hubungan dengan employee engagement adalah Human Resource Competence. Kompetensi sumber daya manusia mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, karakteristik individu, motivasi, konsep diri, serta sikap kerja yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi pelanggan, memahami spesifikasi produk secara menyeluruh, melakukan proses negosiasi dengan lebih baik, serta mampu mengelola tekanan kerja yang muncul selama proses penjualan. Dalam industri properti, kompetensi menjadi aspek yang sangat penting karena tenaga pemasaran tidak hanya menjual produk fisik, tetapi juga harus mampu menjelaskan nilai investasi, aspek legalitas, dan berbagai manfaat yang ditawarkan oleh produk properti kepada calon konsumen.

Hasil pra-survei mengenai kompetensi sumber daya manusia menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi di perusahaan masih belum dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh karyawan. Hanya sekitar 40% karyawan yang aktif mengikuti program pelatihan, sedangkan 60% lainnya jarang atau bahkan tidak pernah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Selain itu, sekitar 64% karyawan masih memiliki pemahaman produk yang belum optimal. Dari sisi pengalaman kerja, sebanyak 57% karyawan diketahui memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di perusahaan masih belum merata sehingga berpotensi memengaruhi tingkat keterlibatan kerja, khususnya pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan komunikasi, penguasaan produk, serta konsistensi dalam mencapai target penjualan.

Selain kompetensi sumber daya manusia, dukungan manajemen juga diperkirakan memiliki peranan penting dalam meningkatkan employee engagement. Dukungan manajemen dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk, seperti keadilan dalam pengelolaan karyawan, dukungan dari atasan langsung, penghargaan terhadap kinerja, penyediaan fasilitas kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran properti, dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pemberian komisi penjualan, bonus pencapaian target, penyediaan database prospek pelanggan, materi promosi, bantuan administrasi dan legalitas, pelatihan penjualan, sistem penghargaan, hingga fasilitas kegiatan pemasaran seperti open house. Apabila berbagai bentuk dukungan tersebut tidak diberikan secara konsisten, karyawan dapat merasakan kurangnya apresiasi dari organisasi sehingga motivasi dan keterlibatan kerja mereka cenderung menurun.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Human Resource Competence dan Dukungan Manajemen terhadap Employee Engagement pada PT Kreasina Abadi Hidup Pratama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang memiliki kontribusi paling besar dalam meningkatkan keterlibatan karyawan pada perusahaan properti. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif melalui peningkatan kompetensi karyawan dan penguatan dukungan manajemen secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa employee engagement merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, serta mampu mempertahankan performa kerja dalam berbagai kondisi lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, employee engagement tidak lagi dipandang sebagai sekadar aspek psikologis, melainkan sebagai sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Literatur manajemen sumber daya manusia juga menjelaskan bahwa kompetensi karyawan memiliki hubungan erat dengan tingkat keterlibatan kerja. Individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai biasanya lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi sering kali menyebabkan munculnya ketidakpastian dalam bekerja, meningkatnya tekanan kerja, dan menurunnya rasa percaya diri yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat engagement.

Selain kompetensi individu, dukungan organisasi melalui kebijakan dan praktik manajerial juga berperan dalam membentuk keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan perspektif Social Exchange Theory, karyawan yang memperoleh perhatian, penghargaan, dan dukungan dari organisasi cenderung membalasnya melalui peningkatan komitmen dan kontribusi terhadap perusahaan. Dengan kata lain, hubungan timbal balik

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11929
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

antara organisasi dan karyawan menjadi salah satu mekanisme penting dalam membangun employee engagement yang berkelanjutan.

Dalam konteks industri properti, keterkaitan antara kompetensi sumber daya manusia dan dukungan manajemen menjadi semakin relevan karena karakteristik pekerjaan pemasaran yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan target penjualan yang menantang. Tenaga pemasaran membutuhkan kemampuan komunikasi, negosiasi, serta pemahaman produk yang baik, yang harus didukung oleh sistem penghargaan, fasilitas kerja, dan dukungan organisasi yang memadai agar karyawan mampu mempertahankan motivasi kerja mereka dalam jangka panjang.

Berdasarkan sintesis teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa employee engagement merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal organisasi. Human Resource Competence merepresentasikan faktor internal yang berasal dari kemampuan individu, sedangkan Dukungan Manajemen mencerminkan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi. Integrasi kedua faktor tersebut diperkirakan mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif sehingga mendorong peningkatan employee engagement pada karyawan PT Kreasina Abadi Hidup Pratama.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berupa data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Sementara itu, desain penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu Human Resource Competence dan Dukungan Manajemen, terhadap variabel dependen berupa Employee Engagement.

Penelitian dilaksanakan pada PT Kreasina Abadi Hidup Pratama yang berlokasi di Tangerang Selatan. Pemilihan perusahaan tersebut didasarkan pada karakteristik organisasi yang bergerak di bidang pemasaran properti sehingga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam mencapai target penjualan perusahaan. Objek penelitian difokuskan pada karyawan bagian pemasaran (marketing staff) karena kelompok ini memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas penjualan, interaksi dengan pelanggan, dan pencapaian target bisnis perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan, yaitu sebanyak 70 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 70 responden.

Variabel Human Resource Competence (X1) diukur menggunakan lima dimensi utama yang dikemukakan oleh kompetensi berbasis perilaku, yaitu motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills. Variabel Dukungan Manajemen (X2) diukur melalui tiga dimensi utama yang terdiri atas fairness, supervisor support, serta organizational rewards and job conditions. Sementara itu, variabel Employee Engagement (Y) diukur menggunakan tiga dimensi utama yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Setiap indikator dioperasionalisasikan ke dalam beberapa butir pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk kategori sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk kategori sangat setuju.

Data penelitian diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja, proses pemasaran, serta bentuk dukungan manajemen yang diterima oleh karyawan selama menjalankan tugasnya. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi pendukung seperti profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, serta data pencapaian penjualan selama beberapa tahun terakhir. Adapun kuesioner digunakan sebagai sumber data primer untuk mengukur persepsi responden mengenai kompetensi sumber daya manusia, dukungan manajemen, dan tingkat employee engagement.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Human Resource Competence, Dukungan Manajemen, dan Employee Engagement memiliki nilai korelasi item-total yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,2352 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11929
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Human Resource Competence	0,909	10	Reliabel
Dukungan Manajemen	0,855	6	Reliabel
Employee Engagement	0,864	6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel Human Resource Competence memperoleh nilai sebesar 0,909, Dukungan Manajemen sebesar 0,855, dan Employee Engagement sebesar 0,864. Oleh karena itu seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44879073
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.045
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Human Resource Competence	0,487	2,054	Tidak terjadi multikolinearitas
Dukungan Manajemen	0,487	2,054	Tidak terjadi multikolinearitas

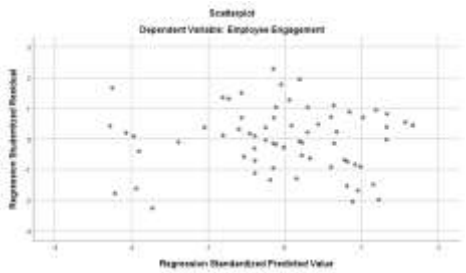
Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,487 atau lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 2,054 atau lebih kecil dari 10,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga hubungan antar variabel independen tidak mengganggu hasil estimasi regresi.

Uji Heteroskedasitas

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11929
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastsitas



Sumber : data diolah SPSS 25

hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi

Hasil Regresi Linear Berganda

Pada regresi linear berganda diperoleh persamaan Y = 6,511 + 0,085X1 + 0,606X2. Nilai koefisien Human Resource Competence sebesar 0,085 menunjukkan arah positif, tetapi pada model berganda nilai thitung sebesar 1,201 dengan signifikansi 0,234 lebih besar dari 0,05. Artinya, ketika Human Resource Competence diuji bersama dengan Dukungan Manajemen, pengaruhnya terhadap Employee Engagement menjadi tidak signifikan. Sebaliknya, Dukungan Manajemen memiliki koefisien 0,606, thitung 4,940, dan signifikansi 0,000, sehingga tetap berpengaruh positif dan signifikan dalam model berganda.

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.511	2.234		2.914	.005
	Human Resource Competence	.085	.070	.147	1.201	.234
	Dukungan Manjemen	.606	.123	.604	4.940	.000
a. Dependent Variable: Employee Engagement						

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen merupakan variabel yang lebih dominan dalam menjelaskan Employee Engagement pada objek penelitian. Kompetensi memang penting, tetapi kompetensi akan lebih efektif jika didukung oleh sistem manajemen yang memadai. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja tetapi tidak memperoleh fasilitas, penghargaan, arahan, dan dukungan organisasi yang cukup dapat mengalami penurunan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11929
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Hipotesis

hipotesis variabel *Human Resource Competence* (X1) dan Dukungan Manajemen (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel

Tabel 3. Uji Hipotesis

Coefficients[a]						
‘		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.511	2.234		2.914	.005
	Human Resource Competence	.085	.070	.147	1.201	.234
	Dukungan manajemen	.606	.123	.604	4.940	.000
a. Dependent Variable: Employee Engagement						

Sumber : data Diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t, Human Resource Competence memperoleh nilai thitung sebesar 1,201 dengan signifikansi 0,234 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Sementara itu, Dukungan Manajemen memperoleh nilai thitung sebesar 4,940 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Employee Engagement dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh dukungan manajemen dibandingkan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Hasil Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi Employee Engagement.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716[a]	.513	.498	2.48507
a. Predictors: (Constant), Dukungan Manajemen, Human Resource Competence				

Sumber : Data diolah SPSS 25

diperoleh nilai R Square sebesar 0,513. Hal ini menunjukan bahwa variabel Dukungan Manajemen (X1) dan Human Resource Competence (X2) menjelaskan pengaruh terhadap Employee Engagement (Y) sebesar 51,3%, sedangkan sisanya (100% - 51,3%) = 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Resource Competence dan Dukungan Manajemen memiliki kontribusi penting dalam membentuk Employee Engagement pada PT Kreasina Abadi Hidup Pratama. Namun demikian, berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, variabel Human Resource Competence menunjukkan hubungan positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Engagement dengan nilai signifikansi sebesar 0,234 (>0,05). Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan belum tentu secara langsung meningkatkan keterlibatan kerja apabila tidak didukung oleh faktor organisasi yang memadai. Sebaliknya, variabel Dukungan Manajemen terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh manajemen, baik dalam bentuk penghargaan, fasilitas kerja, dukungan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11929
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

atasan, maupun keadilan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, variabel Dukungan Manajemen juga menjadi variabel yang paling dominan dalam menjelaskan perubahan Employee Engagement dibandingkan Human Resource Competence. Secara simultan, Human Resource Competence dan Dukungan Manajemen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement pada PT Kreasina Abadi Hidup Pratama. Hasil pengujian menunjukkan nilai Fhitung sebesar 35,269, yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,13, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Employee Engagement dapat diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,716 menunjukkan bahwa hubungan antara Human Resource Competence dan Dukungan Manajemen dengan Employee Engagement berada pada kategori kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi Employee Engagement sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan strategi pengembangan kompetensi dengan sistem dukungan manajemen yang berkelanjutan agar tingkat Employee Engagement dapat meningkat secara optimal dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa employee engagement merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor organisasi. Kompetensi individu memberikan dasar kemampuan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sedangkan dukungan organisasi berperan sebagai faktor pendorong yang mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Temuan bahwa Human Resource Competence tidak berpengaruh signifikan dalam model regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi saja belum cukup untuk menciptakan keterlibatan kerja yang tinggi. Dalam industri properti yang memiliki tingkat persaingan dan tekanan target penjualan yang tinggi, karyawan membutuhkan dukungan organisasi yang mampu memperkuat rasa aman, dihargai, dan diperhatikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan perspektif Social Exchange Theory yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan menjadi dasar terbentuknya perilaku positif di tempat kerja. Ketika perusahaan memberikan dukungan yang memadai, karyawan cenderung membalasnya melalui peningkatan komitmen, loyalitas, serta keterlibatan dalam pekerjaan yang lebih tinggi. Dari sisi praktis, perusahaan disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, tetapi juga memperkuat sistem dukungan manajemen melalui penyediaan fasilitas kerja, program penghargaan, pendampingan atasan, serta sistem kompensasi yang adil dan transparan. Strategi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Employee Engagement, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi Employee Engagement secara lebih komprehensif dan mendalam.

Referensi

1. Armstrong, M. (2021). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page.
2. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behavior.
3. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (18th ed.). New York: Pearson Education.
4. Chairunnisa. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
5. Dewi, N. P. S. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
6. Zwell, M. (2010). Creating a culture of competence. New York: John Wiley & Sons.
7. Contreras, F., et al. (2022). Management support and organizational performance. International Journal of Management Studies.
8. Pedroso, B., et al. (2024). Top management support and organizational effectiveness. International Journal of Business Management.
9. Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
10. Putra, et al. (2023). Pengaruh kompetensi SDM terhadap employee engagement. Jurnal Manajemen dan Organisasi.
11. Dawam, M., Arsita, S., Achmad, R., Subakti, A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh competence, reward dimediasi perceived organizational support terhadap employee engagement. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 3(4), 441–445.
12. Rahman. (2024). Employee engagement dalam perspektif Schaufeli dan Bakker. Jurnal Human Capital.
13. Daksa, N. (2024). Employee engagement dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen SDM.
14. Wang, et al. (2024). Employee engagement and organizational performance. Human Resource Development Journal.
15. Grzesiak, et al. (2025). Managerial support in digital workplace environment. International Journal of Human Resource Studies.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11929
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)