

## PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN PENGHASILAN TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT PELINDO JASA MARITIM

Muhammad Saimar \*<sup>1</sup>, Masdar Mas'ud\*<sup>2</sup>, Badaruddin\*<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: saimar.hs@gmail.com<sup>1</sup>, masdar.mas'ud@umi.ac.id<sup>2</sup>, badar@stienobel-indonesia.ac.id<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Budaya kerja, Kompetensi, dan Kepuasan penghasilan Terhadap *Employee engagement*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pada PT Pelindo Jasa Maritim dengan waktu penelitian selama 2 bulan. Populasi yang digunakan yaitu pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Jasa Maritim, yang berjumlah sebanyak 168 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan Budaya kerja, Kompetensi dan Kepuasan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Jasa Maritim. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> atau *R Square* sebesar 0,430. Hasil ini berarti bahwa variabel Budaya kerja, Kompetensi dan Kepuasan penghasilan memiliki hubungan dengan *Employee engagement* sebesar sebesar 43,7%, dan sisanya 56,3% dipengaruhi model lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kompetensi, Kepuasan Penghasilan, *Employee engagement*

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the influence of work culture, competence, and income satisfaction on employee engagement. The type of research used in this research is quantitative with a survey approach. This research was conducted at PT Pada PT Pelindo Jasa Maritim with a research time of 2 months. The population used is employees at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Jasa Maritim, totaling 168 people. The technique of determining the sample uses a saturated sample. The type of data used in this research is quantitative data, while the data sources use primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.*

*The results of this study prove that partially or simultaneously work culture, competence and income satisfaction have a positive and significant effect on employee engagement at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Jasa Maritim. This study resulted in a coefficient of determination R<sup>2</sup> or R Square of 0.430. These results mean that the variables of work culture, competence and income satisfaction have a relationship with employee engagement by 43.7%, and the remaining 56.3% is influenced by other models outside this study.*

**Keywords:** Work Culture, Competence, Income Satisfaction, *Employee engagement*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang

memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari, 2016).

Di tengah perkembangan budaya jaman yang semakin modern, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki level keterlibatan yang tinggi dalam organisasi. Karyawan yang merasakan suatu ikatan yang kuat (*engagement level*) dengan organisasinya akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja sehingga menjadikan perusahaan lebih produktif dan meningkatkan daya saing bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Namun tidak semua karyawan memiliki tingkat *engagement* yang sama, menurut faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, keberagaman rekan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain (Colquitt, 2015). hal yang sama juga disampaikan oleh Hidayat et.al (2021)

Bakker dan Leiter (2012) mengemukakan bahwa organisasi modern saat ini mengharapkan karyawan memiliki sikap antusias, mampu menunjukkan inisiatif pada pekerjaan, memiliki energi dan mau berusaha untuk mencapai kualitas dan kinerja yang bagus. Perusahaan juga membutuhkan karyawan- karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki *engagement* di dalam menjalankan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku diri sendiri untuk memastikan apa yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

Schaufeli (2012) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang dikerjakan sehari-hari. Bakker (2011) juga menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *employee engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan *interpersonal* dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik.

Menurut Lockwood dalam Prahara dan Hidayat (2019), bahwa “employee engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri”. Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* di dalam perusahaan. Denison dalam Prahara dan Hidayat (2019) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat maka dapat dipastikan *employee engagement*nya tergolong tinggi dan begitu juga sebaliknya, perusahaan yang budaya organisasinya rendah atau lemah dapat dipastikan *employee engagement* juga rendah.

Menurut Bakker dan Albrecht (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* diantaranya adalah *Job resources* yang merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan tersebut yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja. *Job resources* merupakan prediktor yang paling mempengaruhi *employee engagement*. *Job resources*

berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia akan kebutuhan otonomi, keterikatan dan kompetensi. Menurut Spreitzer dalam Wardani dan Fatimah (2020), bahwa kompetensi adalah kepercayaan diri seorang individu dimana individu tersebut merasa yakin dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki dalam melakukan aktivitas dengan keahlian tertentu. Putra dan Surya (2016) menyatakan bahwa kepuasan penghasilan dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan.

Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Selain itu, karyawan yang puas dengan penghasilan yang diterimanya cenderung merasa terikat terhadap pekerjaan mereka, sehingga ketika mereka bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan penghasilan yang diterimanya mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka dan berkeinginan keluar dari perusahaan tersebut.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) merupakan perusahaan hasil integrasi dari empat (4) BUMN Pelabuhan yaitu PT Pelindo I (Persero), PT Pelindo II (Persero), PT Pelindo III (Persero) dan PT Pelindo IV (Persero) yang resmi berdiri pada tanggal 1 Oktober 2021. Berdirinya PT Pelabuhan Indonesia (Persero) sebagai perusahaan hasil integrasi ini adalah inisiatif strategis pemerintah selaku pemegang saham untuk mewujudkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik yang lebih kuat. Konektivitas maritim baik keterhubungan antar pelabuhan-pelabuhan di dalam negeri, maupun antara pelabuhan di luar negeri akan meningkat. Untuk menjalankan bisnisnya, PT Pelindo (Persero) ditunjang oleh salah satu unit bisnis (Sub Hoding) yaitu PT Pelindo Jasa Maritim.

Sejak penggabungan pada 1 Oktober 2021, PT Pelindo Jasa Maritim fokus untuk mengelola bisnis Marine, Equipment dan Port Services (MEPS). Wilayah operasional PT Pelindo Jasa Maritim mencakup seluruh nusantara yang terbentang dari Sabang sampai Merauke, serta terbuka kesempatan kerja sama baik domestik maupun luar negeri. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja PT Pelindo Jasa Maritim pasca merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I, II, III dan IV tentu diperlukan juga adanya keterikatan pegawai (*employee engagement*) yang tinggi dari seluruh sumber daya manusia, sehingga akan tercipta kinerja di bidang jasa layanan Marine, Equipment dan Port Services (MEPS) yang lebih baik dibandingkan sebelum merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I, II, III dan IV.

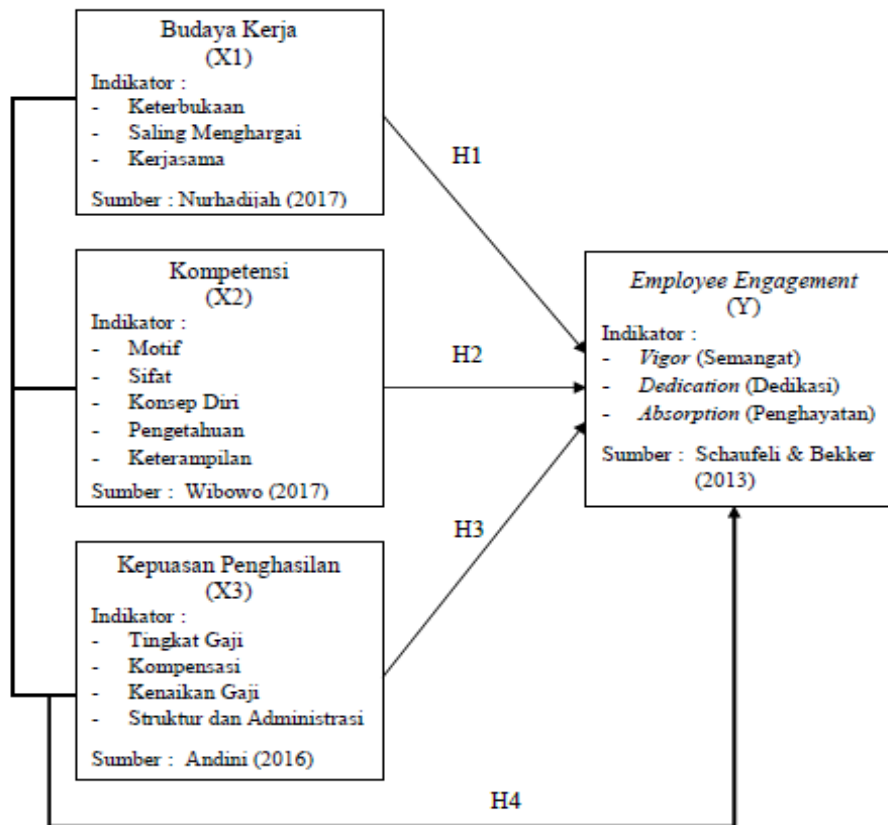
Dari pengamatan awal yang penulis lakukan pada PT Pelindo Jasa Maritim ternyata masih terdapat pegawai belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun harapan organisasi. Berkaitan dengan budaya kerja, peneliti menemukan bahwa, terdapat pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan perusahaan seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan. Adapun fenomena yang berkaitan dengan kompetensi kerja pada PT Pelindo Jasa Maritim yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang belum menguasai pekerjaannya dan kurang terlibat dalam pekerjaannya karena merasa pekerjaannya membutuhkan pengetahuan baru yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya, hal ini tentunya ada kaitannya dengan *employee engagement* dan akan mempengaruhi

terhadap pencapaian kinerja pegawai PT Pelindo Jasa Maritim. Kemudian selain budaya kerja dan kompetensi kerja, terdapat juga fenomena lain yang berkaitadengan peningkatan *employee engagement* pada PT Pelindo Jasa Maritim, yaitu masalah kepuasan penghasilan. Guna meningkatkan kinerja pegawai, PT Pelindo Jasa Maritim telah memberikan kompensasi dan penghargaan kepada pegawainya dengan harapan mampu meningkatkan *employee engagement* pegawai, namun justru terdapat sebagian pegawai yang bisa dikatakan pemenuhan kebutuhannya sudah terpenuhi oleh perusahaan akan tetapi faktanya masih ada pegawai yang tidak termotivasi untuk berprestasi didalam bekerja.

Sebagaimana hasil pengamatan awal yang telah peneliti kemukakan sebelumnya, dimana terdapat masalah yang terjadi dalam hubungannya dengan *employee engagement*. Tentunya faktor yang mempengaruhi masalah tersebut pasti ada. Ketika merujuk kepada budaya kerja, kompetensi kerja dan kepuasan penghasilan pada PT Pelindo Jasa Maritim sendiri maka berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya harusnya budaya kerja, kompetensi dan kepuasan penghasilan berperan penting dalam peningkatan *employee engagement*.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian**



## HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa Budaya Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelindo Jasa Maritim
2. Diduga bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelindo Jasa Maritim
3. Diduga bahwa Kepuasan Penghasilan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelindo Jasa Maritim
4. Diduga bahwa Budaya Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Penghasilan berpengaruh Positif dan Signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelindo Jasa Maritim

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2018) bahwa “Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo Jasa Maritim yang beralamat di Jl. Soekarno No.1, Kelurahan Mampu, Kecamatan Wajo, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan, mulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Mei 2022.

Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai PT Pelindo Jasa Maritim Cabang Makassar yang berjumlah 168 orang. Berdasarkan pada hasil perhitungan rumus *slovin*, maka dapat ditentukan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan 10% dalam pengumpulan data primer yaitu dilakukan terhadap 63 (dibulatkan) sampel. Jenis data yang akan digunakan untuk kepentingan pengolahan data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Studi Pustaka (*Library Research*), yaitu digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara membaca buku-buku dan literatur lainnya dan Studi Lapangan (*field work research*), yaitu penelitian yang langsung dilaksanakan terhadap objek penelitian maka pengumpulan data melalui tahap penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai  $R^2$ . Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel

terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.650	4.154		.156	.876
	X1 (Budaya Kerja)	.327	.125	.338	2.617	.011
	X2 (Kompetensi)	.215	.085	.263	2.534	.014
	X3 (Kepuasan Penghasilan)	.247	.112	.272	2.210	.031

a. Dependent Variable: Y (Employee Engagement)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 0,650 + 0,327 X1 + 0,215 X2 + 0,247 X3$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,650 (Positif) artinya, jika variabel bebas, yaitu Budaya kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan penghasilan (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu *Employee engagement* (Y) sebesar 0,650 satuan. Nilai koefisien variabel Budaya kerja (X1) sebesar 0,327 artinya jika Budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka *Employee engagement* akan meningkat sebesar 0,327 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Budaya kerja dengan *Employee engagement*.
2. Nilai koefisien variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 0,215 artinya jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka *Employee engagement* juga akan meningkat sebesar 0,215 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan *Employee engagement*.
3. Nilai koefisien variabel Kepuasan penghasilan (X3) adalah sebesar 0,247 artinya jika variabel Kepuasan penghasilan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka *Employee engagement* juga akan ikut meningkat sebesar 0,247 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepuasan penghasilan dengan *Employee engagement*.

**Pengujian hipotesis secara parsial**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada  $df = n - k$  atau  $63 - 3 = 60$  (k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil  $t_{tabel} = 2.000$ .

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Budaya Kerja (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,617. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,617 > 2.000$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. (Y).
2. Pada variabel Kualitas kompetensi (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.534. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.534 > 2.000$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kualitas kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. (Y). Pada variabel kepuasan penghasilan (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.210. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2.210 > 2.000$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen kepuasan penghasilan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. (Y).

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikan  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya. Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan nilai  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 59$  sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,760. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.620	3	44.540	15.295	.000 <sup>b</sup>
	Residual	171.808	59	2.912		
	Total	305.429	62			

a. Dependent Variable: Y (Employee Engagement)

b. Predictors: (Constant), X3 (Kepuasan penghasilan), X2 (Kompetensi), X1 (Budaya Kerja)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 2, Diketahui nilai F-hitung sebesar 15.295 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $15.295 > 2,760$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya kerja (X1),

Kompetensi (X2) dan Kepuasan penghasilan (X3) terhadap *Employee engagement* (Y).

**Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.409	1.70646	1.904

a. Predictors: (Constant), X3 (Kepuasan Penghasilan), X2 (Kompetensi), X1 (Budaya Kerja)

b. Dependent Variable: Y (Employee Engagement)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> atau R Square adalah sebesar 0,437. Hasil ini berarti bahwa variabel Budaya kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan penghasilan (X3) memiliki hubungan dengan *Employee Engagement* (Y) sebesar 43,7%, dan sisanya 56,3% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap *Employee Engagement***

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Budaya kerja mengalami peningkatan maka *Employee engagement* juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Budaya kerja dengan *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Budaya kerja, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* adalah karena budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya yang baik akan memberikan peran yang kuat untuk membentuk perilaku organisasional. Budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap *supportive* serta komunikasi yang baik akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan/organisasi. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya keterikatan karyawan. Hal tersebut akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa setiap karyawan mendapat dukungan dari organisasi.



Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sowanya Ardi Prahara dan Syarif Hidayat (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Budaya Organisasi Dengan Employee engagement Pada Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan PT. X. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement* karyawan PT. X.

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kompetensi mengalami peningkatan maka *Employee engagement* juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kompetensi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* adalah adanya Kompetensi adalah dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan”. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki dan menjadi karakteristik seseorang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Cut Idawani, Said Musnadi dan Mahdani Ibrahim (2018), dalam judul pengaruh kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Kerja Terhadap *Employee engagement* dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan dan pengaruh kompetensi, beban kerja, stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja, stres kerja, *employee engagement* dan kinerja organisasi, kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement*, beban kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi, keterikatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh tidak langsung kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja organisasi.

## 3. Pengaruh Kepuasan Penghasilan Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kepuasan penghasilan mengalami peningkatan maka *Employee engagement* juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepuasan penghasilan dengan *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim. Adapun hasil

uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kepuasan penghasilan, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepuasan penghasilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan penghasilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* pada PT Pelindo jasa maritim. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* adalah adanya Kepuasan penghasilan yang dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain bahwa kepuasan penghasilan merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi yang meliputi tingkat gaji (*pay level*), struktur/ pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*).

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Erna Kartini dan T. Hani Handoko (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji pada *Employee engagement* dengan *Leader Member Exchange* sebagai Pemoderasi. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan Hong et al., (2014); Jung dan Yoon (2015); Yalabik et al., (2017), dan Hulkko- Nyman et al., (2012). Hal ini berarti pengaruh kepuasan gaji pada *employee engagement* tidak tergantung pada LMX. Studi ini memiliki implikasi cukup penting bagi UGM dan praktisi sumber daya manusia di universitas lain di Indonesia untuk merancang program peningkatan *employee engagement* pegawai mereka. Perbaikan skema gaji dan manfaat dapat berdampak positif bagi peningkatan *employee engagement* ( $R^2 = 12,8\%$ ).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelindo jasa maritim. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelindo jasa maritim. Hal tersebut membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Variabel Kepuasan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee engagement* PT Pelindo jasa maritim. Hal tersebut membuktikan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
4. Variabel Budaya kerja, Kompetensi dan Kepuasan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Employee engagement* Pada PT Pelindo jasa maritim. Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

AMIN, A. (2020). *EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA PEGAWAI, SUATU ANALISIS MEDIASI DENGAN ANTECEDENT KECERDASAN EMOSIONAL DAN SERVANT LEADERSHIP* (Doctoral dissertation).

Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources

- dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Bakker, A. B & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current direction in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Towards a model of work engagement. *Career development international*.
- Bakker, A. B., & Leiter M. P. (2012). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., & Wesson, Michael J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Eldor, L. (2016). Work engagement: Toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317-339.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Geldenhuys, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172-180.
- Idawani, C., Musnadi, S., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Work Engagement Dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 264-271.
- Kartini, E. (2019). *Pengaruh Kepuasan Gaji pada Work Engagement dengan Leader Member Exchange sebagai Pemoderasi (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Malang : Remaja

Rosda Karya.

- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3). CV Pustaka Setia.
- Nawawi, Hadari. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. Kelima. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (2014). Teori Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nirmala, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkuluku Kota Palopo. Palopo : Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Noor, J. (2017). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pertama). Kencana.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 5. No. 1, hlm:5476-5489.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Prahara, Sowanya A., & Hidayat, Syarif. (2019). Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. Vol. 10 No. 2. Page 232-244.
- Sari, W.S.L.N., & Suwandana, M.G.I. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada IBIS Style Bali Benoa Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3191-3218.
- Schaufeli, W. B (2012). Work engagement. what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psycholog*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2012). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Sebastian, K., & Hess, J. (2019). Leader emotional intelligence and work engagement in virtual teams within a healthcare service setting: A quantitative study. *Oklahoma State Medical Proceedings*, 3(1).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan

komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304-313.

Triguno, Supriyadi. (2013). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Wardani, L. M. I. & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*. Vol. 18, No. 1, 73-85.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali Pers. Winnardi Putra, M. (2019). Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, dan

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).