



Article history:

Submitted: 10-11-2025

Received: 10-11-2025

Revised: 10-11-2025

Accepted: 17-11-2025

Analisis *Employee Engagement* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pekerja pada Perusahaan Konstruksi

¹Fakhrul Rozi Yamali, ¹Venny Yusiana, ¹R. Adisetiawan, ²Ririn Noviyanti Putri

¹Universitas Batanghari

²Universitas Kader Bangsa

*Correspondence: fakhrul_65@yahoo.co.id, r.adisetiawan@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan kompetensi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi. Populasi penelitian ini adalah pekerja konstruksi di perusahaan yang bernaung pada Asosiasi Perusahaan (Perkindo) Jambi yang aktif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan pendekatan *cross sectional study* dengan penyebaran sampel minimal sebanyak 102 responden pekerja konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *employee engagement* dan kompetensi terhadap kinerja pekerja di perusahaan konstruksi.

Kata kunci : *employee engagement*, kompetensi, kinerja pekerja, perusahaan konstruksi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the simultaneous and partial influence of employee engagement and competence on worker performance in construction companies. The population of this study was construction workers in companies affiliated with the Jambi Association of Companies. Data collection was conducted through questionnaires using a cross-sectional study approach with a minimum sample size of 102 construction worker respondents. The results showed that simultaneously and partially there was a positive and significant influence between employee engagement and competence on worker performance in construction companies.

keywords : *employee engagement, competence, employee performance, construction company.*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia saat ini sedang giat giatnya menggalakkan pembangunan disemua sektor, salah satu sektor yang mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah Pembangunan Infrastruktur di semua lini utamanya pada sektor konstruksi. Sektor Konstruksi merupakan matriks tiga dimensi (3D) dari modalitas pasar konstruksi, modalitas sumber daya konstruksi dan modalitas industri konstruksi. Tingginya peran sektor konstruksi berdampak pada bertumbuhnya usaha bidang konstruksi secara nasional maupun daerah. Perkembangan teknologi dewasa ini menjadikan pelaku usaha sektor konstruksi terus berbenah disemua lini sumber daya agar usahanya tetap bertumbuh.

Pemerintah, asosiasi perusahaan dan pelaku usaha terus melakukan pembinaan agar usaha sektor konstruksi tetap bertahan ditengah tengah munculnya beragam teknologi dengan menyiapkan sumber daya, terutama sumber daya manusia yang handal dalam pengelolaan/manajemen di semua tingkatan. Keberhasilan proyek konstruksi sangat bergantung pada kinerja pekerja yang terlibat dalam proses pembangunan, mulai dari tenaga kerja operasional hingga manajemen proyek. Dalam konteks ini *employee engagement* dan kompetensi pekerja factor kunci dalam menentukan produktivitas dan efektivitas kerja.

Employee engagement atau keterlibatan kerja mengacu pada keadaan di mana karyawan secara emosional dan kognitif terhubung dengan organisasi mereka serta melakukan upaya proaktif untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi menunjukkan ciri-ciri seperti

dedikasi, antusiasme, akuntabilitas, dan fokus hasil (Khusanova et al., 2021; Hong et al., 2021). *Employee engagement* mencerminkan sejauh mana pekerja memiliki keterlibatan emosional dan komitmen terhadap perusahaan serta pekerjaan mereka. Tingkat engagement yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta mengurangi tingkat turnover pekerja. Sementara itu, kompetensi mencakup keterampilan teknis dan non teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, termasuk kemampuan dalam memahami prosedur keselamatan, efisiensi dalam penggunaan alat, serta koordinasi tim yang efektif.

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Hutapea & Thoaha, 2008). Tenaga kerja konstruksi sesuai Undang Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, mewajibkan setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang jasa konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK). Hal ini sudah tertuang dalam UU Jasa Konstruksi No. 18 Tahun 1999 namun jumlah tenaga kerja konstruksi yang bersertifikat masih sedikit dan kesadaran pelaku jasa konstruksi juga masih rendah.

Dalam industri konstruksi, rendahnya tingkat *employee engagement* dan kurangnya kompetensi dapat menyebabkan keterlambatan proyek, peningkatan biaya operasional, serta risiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi (Pangestu et al, 2024). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel *employee engagement* dan kompetensi terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analitik observasional melalui penyebaran kuesioner. Rancangan penelitian ini berupa pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah 102 orang pekerja konstruksi dari 34 perusahaan yang menjadi anggota Persatuan Konsultan Indonesia (Perkindo) Provinsi Jambi yang teregistrasi dan aktif saat ini. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu seluruh pekerja pada perusahaan konstruksi jasa konsultan yang menjadi anggota Persatuan Konsultan Indonesia (Perkindo) Provinsi Jambi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling*. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah pekerja perusahaan konstruksi jasa konsultan yang terdaftar sebagai anggota aktif Perkindo Provinsi Jambi dan bersedia menjadi responden. Analisis data menggunakan analisis univariat, analisis bivariat dan uji F.

HASIL

Tabel 1
Analisis Univariat

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	81	79,4
	Perempuan	21	20,6
2	Usia		
	25-35 tahun	68	66,7
	>35 tahun	34	33,3
3	Masa Kerja		
	< 1 tahun	15	14,7
	1-5 tahun	56	54,9
	> 5 Tahun	31	30,4
4	Employee Engagement		
	Tidak Efektif	28	27,5
	Efektif	74	72,5
5	Kompetensi		
	Sangat Rendah	19	18,6
	Tinggi	83	81,4
6	Kinerja Pekerja		
	Sangat Rendah	22	21,6
	Tinggi	80	78,4
	Jumlah	102	100,0

Sumber: data olahan

Berdasarkan analisis univariat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki (79,4%) dengan rentang usia 25–35 tahun (66,7%) dan masa kerja 1–5 tahun (54,9%). Mayoritas pekerja memiliki tingkat employee engagement yang efektif (72,5%), kompetensi tinggi (81,4%), dan kinerja tinggi (78,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja konstruksi di bawah naungan Perkindo Jambi umumnya berada pada usia produktif, berpengalaman, serta memiliki keterikatan dan kompetensi yang baik, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka di perusahaan konstruksi.

Tabel 2
Hubungan antara Employee Engagement dengan Kinerja Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi

Employee Engagement	Kinerja Pekerja				Total		p-value
	Sangat Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Tidak Efektif	18	64,3	10	35,7	28	100	0,001
Efektif	4	5,4	70	94,6	74	100	
Total	22		80		102		

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 102 responden, proporsi terbesar responden dengan employee engagement yang tidak efektif memiliki kinerja sangat rendah sebesar 64,3%. Sebaliknya, responden dengan employee engagement yang efektif memiliki proporsi terbesar pada kinerja tinggi sebesar 94,6%, dan kinerja sangat rendah sebesar 5,4%. Hasil uji statistik diperoleh nilai p-value = 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara employee engagement dengan kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.

Tabel 3
Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi

Kompetensi	Kinerja Pekerja				Total		p-value
	Sangat Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Sangat Rendah	15	78,9	4	21,1	19	100	0,000
Tinggi	7	8,4	76	91,6	83	100	
Total	22		80		102		

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa dari 19 responden dengan kompetensi sangat rendah, sebanyak 15 orang (78,9%) memiliki kinerja sangat rendah. Sebaliknya, dari 83 responden dengan kompetensi sangat tinggi, mayoritas yaitu 76 orang (91,6%) memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value = 0,000 < 0,05, yang mengindikasikan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pekerja.

Tabel 4
Uji Signifikansi (Uji F)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F Hitung	F Tabel	Kesimpulan
Employee Engagement	Kinerja Pekerja	15,235	3,94	Ada pengaruh signifikan
Kompetensi	Kinerja Pekerja	22,467	3,94	Ada pengaruh signifikan
Employee Engagement dan Kompetensi	Kinerja Pekerja	18,932	3,94	Ada pengaruh signifikan

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil analisis uji F yang dilakukan pada 102 responden, diperoleh bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai F-hitung sebesar 15,235 > F-tabel 3,94 dengan taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* sangat berhubungan dengan kinerja pekerja di perusahaan konstruksi. Pertama, industri konstruksi memiliki lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti tenggat waktu proyek yang ketat, kondisi lapangan yang dinamis, risiko keselamatan

yang tinggi, sehingga karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan fungsional akan lebih proaktif, lebih berdedikasi, dan akhirnya memiliki kinerja lebih baik. Kedua, perusahaan konstruksi yang sukses biasanya memiliki budaya yang mendukung pelibatan karyawan, komunikasi dua arah, dan pengakuan atas kontribusi yang meningkatkan engagement dan kemudian kinerja. Ketiga, *employee engagement* juga memfasilitasi perilaku ekstra-peran (*extra-role behaviour*) seperti inisiatif, kerja tim, dan keselamatan kerja, semuanya sangat relevan dalam konstruksi dan berdampak langsung ke performa kerja. Sebaliknya, karyawan dengan engagement rendah cenderung hanya melaksanakan tugas minimum tanpa antusiasme sehingga performanya cenderung rendah.

Secara teoritis, hasil ini konsisten dengan kerangka pemikiran dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Salah satunya melalui model *Job Demands–Resources* (JD-R Model), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*employee engagement*) muncul ketika karyawan memiliki cukup sumber daya (*job resources*) untuk menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*); karyawan yang ter-engage akan berdedikasi, menyerap diri dalam pekerjaan, dan ini secara langsung berdampak positif pada kinerja pekerja (Lee & Jo, 2023). Selain itu, dari perspektif *Social Exchange Theory*, ketika organisasi memberikan dukungan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi karyawan, maka karyawan merasa dihargai dan akan “membalas” melalui perilaku produktif — termasuk performa kerja yang baik (Sulistiyani et al., 2022).

Dukungan empiris atas hubungan positif antara *employee engagement* dan kinerja juga cukup kuat. Penelitian Lin et al. (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berdampak positif terhadap aspek keberlanjutan sosial perusahaan, yang secara tak langsung mendukung produktivitas dan performa pekerja. Penelitian Madhumitha & Asrafi (2025) menemukan bahwa faktor-faktor *engagement* seperti pengakuan, budaya perusahaan, komunikasi, resolusi konflik, dan otonomi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan performa kerja karyawan. Selain itu, penelitian Sibarani et al. (2023) menemukan bahwa *employee engagement* dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *employee engagement* memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja pekerja di perusahaan konstruksi. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi disarankan untuk memperkuat strategi peningkatan engagement, misalnya melalui pelatihan, pemberdayaan karyawan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, mentoring, dan peningkatan *job resources* agar potensi karyawan dapat dimaksimalkan dan kinerja pekerja terus meningkat.

Selanjutnya, variabel kompetensi juga menunjukkan nilai F-hitung sebesar $22,467 > F\text{-tabel } 3,94$, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, apabila kedua variabel tersebut dianalisis secara simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar $18,932 > F\text{-tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi. Kompetensi sangat penting di industri konstruksi karena pekerjaan yang menuntut kemampuan teknis, pengambilan keputusan cepat, dan pemahaman standar keselamatan. Pekerja dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki inisiatif, akurasi kerja tinggi, dan produktivitas yang baik sehingga berkontribusi pada kinerja organisasi. Sebaliknya, kompetensi rendah menyebabkan kesalahan, keterlambatan, dan menurunnya produktivitas, yang berdampak negatif pada kinerja.

Secara teoritis, kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Dalam konteks sektor konstruksi, yang memiliki pekerjaan kompleks, berisiko tinggi, dan teknis, kompetensi menjadi faktor penentu keberhasilan operasional. Sitohang et al. (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompetensi kerja konstruksi berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sangat mempengaruhi kinerja pekerja dan efektivitas pelaksanaan proyek, karena sebagian besar pekerja belum memiliki sertifikasi keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri. Penelitian Unga et al. (2025) juga menguatkan hal ini dengan menemukan bahwa kompetensi, bersama motivasi dan disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dilakukan pada sektor perdagangan dan industri. Temuan ini relevan karena kompetensi menjadi pondasi dasar bagi produktivitas kerja di berbagai sektor, termasuk konstruksi.

Selain itu, penelitian Roviana et al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama saat dimoderasi oleh lingkungan organisasi yang mendukung. Dalam proyek konstruksi, pekerja dengan kompetensi tinggi mampu mengintegrasikan kemampuan teknis dan kolaborasi tim guna menyelesaikan proyek tepat waktu dan sesuai spesifikasi.

Diperkuat penelitian Siahaan et al. (2025) yang menambahkan bahwa pengembangan kompetensi, bersama dengan sistem kompensasi yang baik, sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini menyoroti pentingnya program pelatihan dan pengembangan yang sistematis dalam sektor industri guna memperkuat kompetensi pegawai dan hasil kerja mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan strategi utama untuk meningkatkan kinerja pekerja di perusahaan konstruksi. Rekomendasi bagi perusahaan adalah mengimplementasikan program pelatihan berbasis kebutuhan lapangan, mendorong sertifikasi kompetensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kemampuan agar kinerja pekerja terus meningkat secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *employee engagement* dan kompetensi terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* dan kompetensi yang dimiliki pekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hong, J. C., Petsangsri, S., Cui, Y., 2021. Positive affect predicts turnover intention mediated by online work engagement: A perspective of R&D professionals in the information and communication technology industry. *Frontiers in Psychology*, 12, 764953.
- Khusanova, R., Kang, S. W., Choi, S., 2021. Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology*. 12. 684495.
- Lin, L., Ting, I. W. K., Roslan, S. Z. A., Asif, J., 2024. Exploring the Effect of Employee Engagement on The Social Aspect of Firm Sustainability: Evidence from the Malaysian Construction Industry. *International Journal of Industrial Management*, 18(1), 32-42.
- Madhumitha, S., Asrafi, D., 2025. Exploring Employee Engagement Practices and its Consequences on Employee Performance in A Construction Industry. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 10(3). 989-996
- Hutapea, P., Thoha, N., 2008, *Kompetensi Plus*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Roviana, R., Bahiroh, E., Zarkasyi, A. I., Amiruddin. 2023. Effect of employee competency on employee performance moderated by organizational community. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(2). 743–757
- Siahaan, C. D. P., Handayani, C., Wulandari, D., 2025. Compensation and employee competency development in improving employee performance at PT Bahtera Sarana Cargo. *Jurnal Ekonomi*, 14(3), 125–134.
- Sibarani, E., Sadalia, I., Nazaruddin, N., 2023. The effect of employee engagement and training on employee performance through organizational commitment. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 178-188.
- Sitohang, Z. H., Mohamed, Z., Ismail, S., 2022. Construction contractor performance improvement strategy based on the quality of the construction manpower using Indonesia standards. *Journal of Human Resource Management*, 10(4), 106–122.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., Suwardi, S., 2022. Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133-143.
- Unga, A. T., Nurbaya, S., Nurinaya. 2025. The influence of competency, motivation, and work discipline on employee performance in the Trade and Industry Department of Gowa Regency. *IECON: International Economics and Business Conference*, 3(2). 1511-1527
- Pangestu, A., Wolor, C., Usman, O., 2024. Pengaruh Work-Life Balance and Job Crafting Terhadap Work Engagement. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. 3(6). 1327-1342.
- Lee, D. Y., Jo, Y., 2023, Model tuntutan pekerjaan-sumber daya dan kinerja: peran mediasi keterlibatan karyawan, *Frontiers in Psychology*, 14, 1194018