



## JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 13 Mei 2024, Revised: 21 Mei 2024, Publish: 23 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement

Akbar Firmansyah<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia, [rzqakbar089@gmail.com](mailto:rzqakbar089@gmail.com)

Corresponding Author: [rzqakbar089@gmail.com](mailto:rzqakbar089@gmail.com)

**Abstract:** *The effect of Kompetensi, Kompensasi and kepuasan kerja on employee engagement is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Kompetensi has an effect on employee engagement; 2) Kompensasi has an effect on employee engagement; and 3) kepuasan kerja has an effect on employee engagement.*

**Keyword:** *Employee Engagement, Competency, Compensation, Job Satisfaction.*

**Abstrak:** Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup MSDM. Tujuan artikel ini untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media media online akademik lainnya. Metode riset dengan systematic literature review dengan memanfaatkan artificial intelligence (AI) untuk mendapatkan penelitian terkait yang bersumber dari e-book dan open access journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Kompetensi berpengaruh terhadap employee engagement; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement; dan 3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee engagement.

**Kata Kunci:** Employee Engagement, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

### PENDAHULUAN

Employee engagement adalah sebuah rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap tempat dia dimana bekerja. Iktan emosional yang kuat seorang pegawai terhadap instansi tempat dia bekerja, pekerjaannya, atasan, rekan kerja akan membuat seorang pegawai memberikan performa terbaiknya. Pegawai yang memiliki engagement yang tinggi akan tetap termotivasi meskipun keadaan kurang menguntungkan misalnya sumber-sumber terbatas, peralatan bermasalah, waktu terbatas, dan sebagainya. Pegawai yang tingkat engagement-nya rendah akan termotivasi hanya pada kondisi menguntungkan, atau ketika

berusaha meraih sesuatu atau tujuan jangka pendek yang menghasilkan keuntungan untuk kepentingan pribadinya sendiri.

Oleh karena itu, memahami factor-faktor yang mempengaruhi Employee engagement menjadi sangat penting artinya bagi sebuah organisasi. Dengan pemahaman terhadap kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja memengaruhi Employee Engagement. Sebuah organisasi dapat menyusun strategi efektif untuk meningkatkan Employee Engagement dalam mencapai tujuan. Penelitian sistematis Literature review tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Employee engagement menjadi Langkah yang relevan dan penting untuk membangun hipotesis bagi riset selanjutnya sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan pada tingkat manajerial dengan tepat dan efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah untuk merumuskan: 1) Pengaruh Kompetensi terhadap employee engagement; 2) Pengaruh Kompensasi terhadap employee engagement; dan 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel *systematic literature review*, yaitu:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Employee engagement?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Employee engagement?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Employee engagement?

## **METODE**

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review (SLR)*, bersumber dari aplikasi akademi online seperti *goggle scholar*, *Mendeley* dan lainnya.

**Literature Review (SLR)** didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009). Dengan memanfaatkan *artificial intelligence (AI)* untuk melakukan proses otomatisasi proses *systematic literature review*, dikumpulkan penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pemanfaatan AI merupakan kompetensi yang saat ini dibutuhkan dalam bidang MSDM (de la Torre-López et al., 2023). Hasil pencarian otomatis menggunakan AI kemudian diseleksi untuk menghilangkan duplikasi, dilakukan pemilihan kandidat artikel yang sesuai secara manual dan didapatkan artikel yang relevan (Wahono, 2016).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menginterpretasikan data-data yang didapatkan di lapangan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). *Research question* dalam penelitian ini diformulasikan berdasarkan kebutuhan terkait topik penelitian yaitu kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement. Publikasi yang relevan diambil dari jurnal nasional dan internasional.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

### **Employee Engagement**

Employee engagement adalah tentang mendapatkan usaha terbaik yang sesungguhnya dari pegawai dengan membuat pegawai merasa baik akan pekerjaan yang dikerjakan (Finney, 2010). *Employee engagement* sebagai ikatan emosional dan intelektual pegawai terhadap pekerjaan, organisasi, atasan, dan rekan kerja, yang mempengaruhinya untuk

memberikan usaha lebih pada pekerjaannya (marciano, 2010). Employee engagement adalah sebuah rasa memiliki dan keterikatan pegawai terhadap tempat dia dimana bekerja

Menurut Saks (2006) *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. *Job Characteristics*

Menurut Kahn (Saks, 2006) kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, pertimbangan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi. Pekerjaan yang memiliki karakteristik pekerjaan tinggi, maka dapat mendorong pegawai lebih memaknai pekerjaan atau menjadi lebih *engaged*.

2. *Reward and Recognition*

Menurut Maslach *et al* (Saks, 2006) kurangnya *reward* dan *recognition* dapat mendorong terjadinya *burnout* dan *disengagement*. Saat pegawai menerima *reward* dan *recognition* dari organisasi, mereka akan memiliki rasa kewajiban untuk merespon dengan tingkat *engagement* yang lebih tinggi.

3. *Perceived Organizational & Supervisor Support*

Menurut Kahn & May *et al* (Saks, 2006) hubungan yang didasari dukungan dan rasa saling percaya dari atasan, serta organisasi, dapat menciptakan rasa aman secara psikologis. Sebuah studi yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (Saks, 2006) menemukan bahwa dukungan dari orang lain akan mendorong terjadinya keterikatan. Dua variabel yang menangkap esensi dari dukungan sosial yang dirasakan adalah *perceived organizational support* dan *perceived supervisor support*. *Perceived organizational support* mengarah pada kepercayaan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai percaya bahwa organisasi peduli pada mereka, maka pegawai akan lebih *engaged*. *Perceived supervisor support* juga dianggap sama pentingnya dengan *perceived organizational support*. Pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif akan memiliki komitmen organisasi, afeksi terkait dengan pekerjaan, keterlibatan pada pekerjaan, performansi yang meningkat, mengalami reduksi tegangan serta adanya keinginan untuk menetap.

4. *Distributive & Procedural Justice*

Penelitian yang dilakukan oleh Colquitt *et al* (dSaks, 2006) tentang keadilan organisasi menemukan bahwa persepsi keadilan berkaitan dengan hasil organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB, *withdrawal*, dan performansi. Ketika pegawai memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan organisasi, maka mereka akan terikat terhadap perusahaan. Disisi lain, persepsi yang rendah terhadap keadilan akan menyebabkan pegawai melakukan *withdrawal* dan *disengaged* (Saks, 2006)

## Kompetensi

Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. (Palan, 2007), kompetensi adalah 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 (Wibowo, 2014)

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2015) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5. Sikap (*attitude*)

Yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

**Kompensasi**

kompensasi atau imbalan merupakan total keseluruhan kompensasi yang diterima pegawai sebagai pengganti jasa mereka (Noe,2008). menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti,2011).

**Kepuasan kerja**

kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketenteraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (As’ad,2013).kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap pegawai sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai (Handoko (2011).

**Review Artikel Relevan**

Berdasarkan artikel yang relevan sebagai dasar membuat hipotesis penelitian dengan mencari hasil penelitian terdahulu,mencari persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitian

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Arvina Utami dan Anggraini Sukmawati ,2018)	Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement	Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee engagement	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap employee engagement	H1
2	(GP.Ranisa Pranazhira dan Anggraini Sukmawati ,2017)	Kompetensi dan Kompensasi berpegaruh terhadap employee engagement	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap employee engagement	
3	(Dinar Nur Affini dan	Kompensasi dan kepuasan kerja	Kompensasi berpengaruh	turnover intentions	H2

	Ngadino Surip ,2018)	berpegaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	terhadap employee engagement	berpegaruh terhadap employee engagement	
4	(Ahmudi, Nur Farida, Aries Susanty, dan Ratna Purwaningsih ,2018)	Kompensasi dan Kompetensi berpegaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Kompensasi berpegaruh terhadap employee engagement	Motivasi kerja berpegaruh terhadap employee engagement	H2
5	(Antonius M. Claret ,Hermawan Harry N ,2014).	kepuasan kerja dan kesempatan berkembang berpegaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	kepuasan kerja berpegaruh terhadap employee engagement	Status/Pengakuan berpegaruh terhadap employee engagement	H3
6	(Andi Kari,2013).	kepuasan kerja,kompetensi dan kompensasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	kepuasan kerja berpegaruh terhadap employee engagement	Motivasi kerja berpegaruh terhadap employee engagement	H3

### Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah untuk melakukan review artikel yang relevan dengan penelitian, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap employee engagement.**

Kompetensi merupakan faktor yang penting karena dipercaya sebagai faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik (Rivai 2011). Menurut Utami (2018), meningkatnya kompetensi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai erat kaitannya dengan *engagement* pegawai. Pendapat ini sesuai dengan teori dari Gagne (2014), mengemukakan bahwa kompetensi mampu meningkatkan *engagement* dalam mengerjakan pekerjaan

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap employee engagement.**

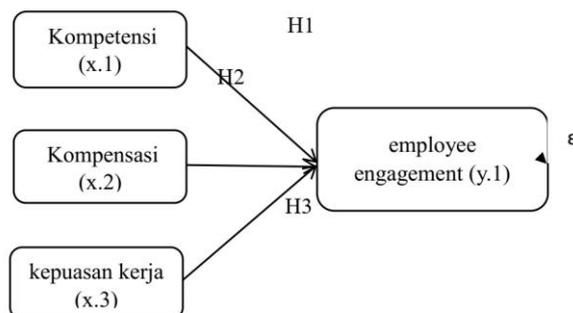
Salah satu cara untuk memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai dan meningkatkan *employee engagement* adalah dengan memberikan kompensasi Handoko (2011), bahwa dengan adanya pemberian kompensasi kepada para pegawai dapat memberikan rasa kepuasan kerja pegawai. Bila dikaitkan hubungan antara kompensasi dengan *employee engagement*, Federman (2009) menyampaikan bahwa salah satu dari penggerak *employee engagement* adalah insentif dan pengakuan. Intentif dan pengakuan merupakan bagian dari kompensasi finansial dan non finansial.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement.**

kepuasan kerja sangat mempengaruhi *employee engagement* terdapat beberapa penelitian terdahulu menyatakan hal itu,dimana kepuasan kerja berpegaruh signifikan terhadap *employee engagement* Manik (2015) dan Kari (2013),. *Employee engagement* menjadi isu yang menarik dalam pembahasan mengenai perilaku organisasi dalam beberapa tahun terakhir. Ketika pegawai sudah terikat (*engaged*) dengan suatu organisasi, maka pegawai memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis organisasi ini yang membuat pegawai akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap organisasi.

### Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian yang relevan, maka di perolehlah kerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Sumber hasil penelitian

**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Kompetensi, Kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee engagement. Selain ketiga variabel tersebut,terdapat variabel lain yang mempengaruhi, antara lain:

1. Turnover Intention: (Dina Nur Afini,2018), dan (Ngadino Surip,2018)
2. Motivasi Kerja: (Andi kari,2013), (Ahmudi Nur farida,2018), (Aries susanty,2018), dan (Ratna Purwaningsih,2018),
3. Status/Pengakuan: (Antonius M.Claret, 2014), (Hermawan harry N, 2014), (Federman, 2009

### KESIMPULAN

Berdasarkan *systematic literature review* ,teori,hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap employee engagement;
2. Kompensasi berpengaruh terhadap employee engagement. dan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee engagement.

### REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Affini, Dinar Nur., dan Ngadino Surip. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak pada Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1) Maret. p: 113-127.
- Ahmudi, Nur Farida, Aries Susanty, dan Ratna Purwaningsih. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. XYZ). *Seminar Nasional IENACO*. p: 470-477.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty. Jakarta.
- De la Torre-López, J., Ramírez, A., & Romero, J. R. (2023). Artificial intelligence to automate the systematic review of scientific literature. *Computing*, 105(10), 2171–2194. <https://doi.org/10.1007/s00607-023-01181-x>
- Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. Jossey Bass. SanFransisco.
- Finney, M.I. (2010). *Engagement: Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik Untuk Perusahaan*. Penerjemah: Verawaty Pakpahan. Penerbit PPM. Jakarta.

- Gagné M. 2014. The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory. New York (US): Oxford University Press.
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). Systematic Review. In *Journal of Psychiatric Research* (Vol. 94, Issue 3). Vivavictory Abadi.
- Handoko, T., Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Kari, Andi. 2013. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Engagement Pegawai Tenaga Kependidikan di Politeknik Negeri Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Manik, Donata Asmaranta. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) di PT.
- Marciano, Paul L., 2010. Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT. McGraw Hill. USA.
- N, Antonius M. Claret Hermawan Harry. 2014. Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat Employee Engagement Pada Karyawan Universitas Sanata Dharma. Jurnal Magister Manajemen-Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- Noe, Raymond A, et al. 2008. Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage. 4th edition. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Palan. 2007. Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. PPM. Salemba Empat. Jakarta.
- Pranazhira, GP.Ranisa., dan Anggraini Sukmawati. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. Jurnal Manajemen dan Organisasi, VIII(1) April. p: 60-74.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Saks, A.M. 2006. Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7).
- Saks AM, Gruman JA. 2014. What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resource Development Quarterly*. 25(2). p:155-182.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta.
- Utami, Arvina Anggraini Sukmawati. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 9(1) April. p:10-21.
- Wahono, R. S. (2016). Systematic Literature Review: Pengantar, Tahapan Dan Studi Kasus. In *Pengaruh Akupresur Lo4 (he kuk) dan Thai Cong terhadap Tingkat Nyeri Persalinan Kala I pada Ibu Bersalin*. (Vol. 9). <http://romisatriawahono.net/2016/05/15/systematic-literature-review-pengantar-tahapan-dan-studi-kasus/>
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.