Volume 7 Issue 1 (2024) Pages 1094 - 1106
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Pemberdayaan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sultra Alam Perkasa

Hasrim [1], Abdul Aziz Muthalibn [2], Asraf [3],

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri perkebunan dan pengolahan, penting untuk memahami faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah sensus, dengan total 54 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat pemberdayaan, keterlibatan, kompetensi, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik kuantitatif untuk menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Pemberdayaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan memberikan kepercayaan, kewenangan, dan tanggung jawab kepada karyawan. Keterlibatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara mental dan emosional dalam pekerjaan mereka cenderung lebih proaktif dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi kerja, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap, mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan mampu menyelesaikan tugas yang lebih kompleks.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan. Beberapa karyawan merasa pemberdayaan kerja masih kurang optimal karena adanya konflik interpersonal dan kurangnya komunikasi antarbagian. Selain itu, keterlibatan kerja juga terkadang menimbulkan stres akibat konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam hal kompetensi kerja, ditemukan bahwa beberapa karyawan masih mengalami menghadapi kesulitan beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan.

Kata kunci: kompetensi kerja; keterlibatan kerja; kinerja karyawan; pemberdayaan kerja.

Copyright (c) 2024 Isnadiatun Nikmah1

✉ Corresponding author :
Email Address : nikmahisnadiatun@gmail.com[1], sintta1999@gmail.com[2]
mhmdsuradiii@gmail.com[3],

PENDAHULUAN

PT. Sultra Alam Perkasa adalah perusahaan yang beroperasi di sektor pengangkutan dan pengumpulan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) di Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Berdiri sejak tahun 2012, perusahaan ini telah mengembangkan kompetensinya dalam mengelola limbah B3, mendukung pertumbuhan industri yang berkelanjutan dan mematuhi peraturan lingkungan. Industri pengelolaan limbah B3 menghadapi tantangan yang kompleks, terutama dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif untuk memenuhi tuntutan operasional dan regulasi yang ketat.

Dalam lingkungan kerja yang sangat regulatif dan potensial berisiko ini, pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja karyawan menjadi sangat krusial. Pemberdayaan kerja di PT. Sultra Alam Perkasa belum optimal, seringkali dikarenakan konflik interpersonal dan kurangnya komunikasi antarbagian yang efektif. Ini menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas yang memerlukan kecepatan dan kepatuhan terhadap standar keselamatan yang tinggi.

Selanjutnya, keterlibatan kerja yang merupakan indikator penting dari motivasi dan produktivitas karyawan, terkadang menyebabkan stres karena konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi(Thakre & Mathew, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tidak diatur dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi. PT. Sultra Alam Perkasa memerlukan strategi yang lebih terintegrasi untuk mengatasi masalah ini, guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kompetensi kerja juga menjadi sebuah keharusan dalam industri yang mengutamakan keselamatan dan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan(Nguyen et al., 2019). Beberapa karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Kompetensi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi sikap proaktif dalam memelihara lingkungan serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku(Arefin et al., 2019).

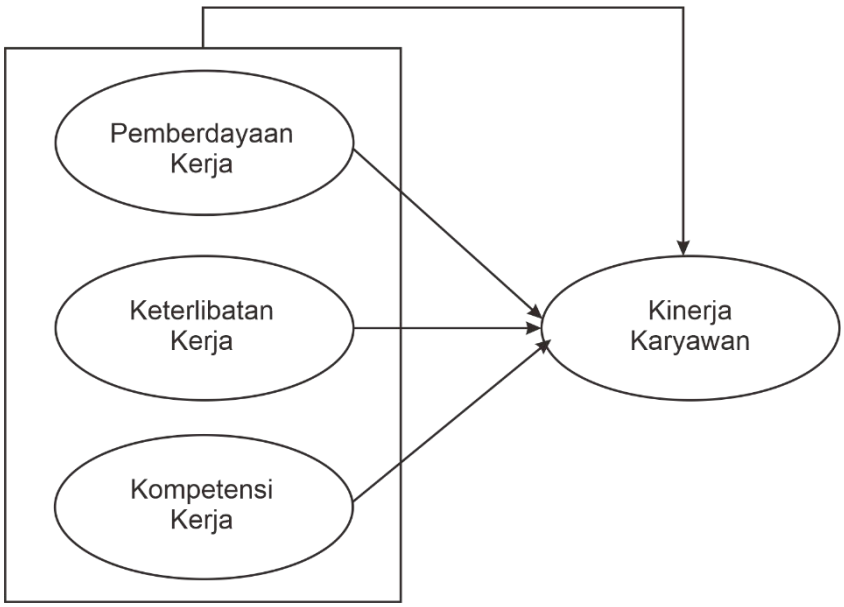
Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai industri. Sebagai contoh, studi yang dilakukan oleh Harahap et al. (2020) menemukan bahwa pemberdayaan kerja meningkatkan motivasi dan efisiensi operasional di industri manufaktur. Namun, penelitian di sektor pengelolaan limbah B3 masih terbatas, terutama yang berkaitan dengan bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam konteks regulasi lingkungan yang ketat dan risiko operasional yang tinggi.

Penelitian lebih lanjut oleh (Kim et al., 2019) menegaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan loyalitas dan produktivitas karyawan, namun penelitian ini tidak menggali dampak negatif dari keterlibatan kerja yang berlebihan seperti stres kerja. Ini menunjukkan kebutuhan akan pendekatan yang lebih nuansa dalam menganalisis keterlibatan kerja dalam konteks industri yang berisiko tinggi seperti pengelolaan limbah B3.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pemberdayaan, keterlibatan, dan kompetensi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas, kepatuhan, dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pemberdayaan yang efektif, mendorong keterlibatan kerja yang sehat, serta meningkatkan kompetensi karyawan untuk memenuhi standar operasional dan regulasi yang ketat dalam industri pengelolaan limbah B3.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan (novelty) dengan mengeksplorasi hubungan antara pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di industri pengelolaan limbah B3. Kontribusi penelitian ini juga terletak pada identifikasi tantangan spesifik yang dihadapi karyawan PT. Sultra Alam Perkasa dalam memenuhi standar regulasi dan operasional. Dengan demikian, penelitian ini menyediakan kerangka kerja konseptual

yang dapat diadaptasi oleh organisasi serupa untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks dan berisiko tinggi.



Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Metode ini dipilih karena cocok untuk menganalisis pengaruh simultan dari beberapa variabel independen, yakni pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sultra Alam Perkasa, sebuah perusahaan pengelolaan limbah B3 di Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Lokasi ini dipilih karena karakteristik operasionalnya yang kompleks dan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menjaga kepatuhan terhadap peraturan lingkungan yang ketat.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh 54 karyawan yang bekerja di PT. Sultra Alam Perkasa. Kuesioner dirancang dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan. Responden diinstruksikan untuk memberikan penilaian objektif terkait aspek-aspek pekerjaan mereka, yang nantinya akan diolah dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Selain data primer dari kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa laporan dan dokumen internal perusahaan untuk memahami struktur organisasi, proses kerja, dan profil karyawan.

Teknik analisis data melibatkan beberapa langkah, termasuk pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Setelah data bersih dan siap diolah, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dari pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis ini akan menunjukkan variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan dan bagaimana tingkat kontribusi setiap variabel terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa.

Selain pengujian asumsi klasik, analisis regresi juga mencakup uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sementara uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya,

koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengukur seberapa besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja.

Penggunaan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung dari pemberdayaan, keterlibatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis ini akan memberikan wawasan yang jelas mengenai kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, memberikan landasan empiris yang kuat untuk rekomendasi strategis bagi manajemen PT. Sultra Alam Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Penelitian ini juga akan memberikan gambaran mengenai kendala-kendala spesifik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis diharapkan bisa menjadi referensi praktis bagi perusahaan lain yang bergerak di sektor pengelolaan limbah B3 atau sektor-sektor lain yang memiliki kesamaan kompleksitas operasional dan regulasi. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat membantu manajemen PT. Sultra Alam Perkasa dalam merancang kebijakan pemberdayaan, keterlibatan, dan pengembangan kompetensi karyawan dengan lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6472.341	3	2157.447	255.604	.000[b]
	Residual	422.029	50	8.441		
	Total	6894.370	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.268	1.618		.166	.869
	X1	.849	.144	.517	5.906	.000
	X2	.613	.150	.379	4.075	.000
	X3	.207	.098	.116	2.118	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 0{,}268 + 0{,}849\ X_1 + 0{,}613\ X_2 + 0{,}207\ X_3$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan	α	= 0,268
X_1	= Pemberdayaan Kerja	β_1	= 0,849
X_2	= Keterlibatan Kerja	β_2	= 0,613
X_3	= Kompetensi Kerja	β_3	= 0,207

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan sebesar 0,268 sebelum dipengaruhi oleh pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel pemberdayaan kerja (X_1) sebesar 0,849, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pemberdayaan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa dengan asumsi faktor lain (keterlibatan kerja dan kompetensi kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel keterlibatan kerja (X_2) sebesar 0,613, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa dengan asumsi faktor lain (pemberdayaan kerja dan kompetensi kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi kerja (X_3) sebesar 0,207, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa dengan asumsi faktor lain (pemberdayaan kerja dan keterlibatan kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969[a]	.939	.935	2.90527

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 *(R-Square)* sebesar 0,939 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa adalah 93,9% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 6,1%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,969 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa adalah sebesar 0,969. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Ini berarti peningkatan pemberdayaan, keterlibatan, dan kompetensi secara bersamaan akan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Sultra Alam Perkasa, pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja,

dan kompetensi dianggap penting oleh karyawan dan manajemen karena memberi dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target perusahaan.

Hasil ini konsisten dengan temuan (Purnami & Utama, 2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan secara mandiri dalam tugas mereka. Pemberdayaan memberikan kewenangan kepada karyawan untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Pemberdayaan kerja di PT. Sultra Alam Perkasa dianggap penting karena memberikan rasa tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar keselamatan dan regulasi lingkungan.

Penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian (Jahroni & Darmawan, 2022), bahwa keterlibatan kerja memotivasi karyawan untuk lebih terlibat secara mental dan emosional dengan tugas mereka. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas mereka dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di PT. Sultra Alam Perkasa, keterlibatan kerja yang optimal memungkinkan karyawan untuk merasa memiliki tanggung jawab personal terhadap kualitas kerja mereka, meningkatkan produktivitas dan loyalitas.

Selain itu, kompetensi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Muhammad, 2021)berpendapat bahwa kompetensi mempengaruhi kemajuan karir seseorang, karena karyawan dengan pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam industri pengelolaan limbah B3, karyawan PT. Sultra Alam Perkasa yang memiliki pengetahuan teknis dan keterampilan yang baik lebih mampu menyelesaikan tugas yang rumit dan beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga menyoroti perbedaan dari studi sebelumnya yang menunjukkan ketidakkonsistenan antara pemberdayaan, keterlibatan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Studi oleh (Fitriati, 2020)menemukan bahwa pemberdayaan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan studi oleh (Sakeru et al., 2019) menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan membuktikan pengaruh positif yang kuat dari ketiga variabel terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti pengelolaan limbah B3.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya strategi pemberdayaan, keterlibatan, dan pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PT. Sultra Alam Perkasa perlu mengintegrasikan pendekatan-pendekatan ini ke dalam kebijakan sumber daya manusia mereka agar dapat meningkatkan produktivitas, kepatuhan, dan efektivitas kerja karyawan dalam menghadapi tantangan industri yang dinamis dan berisiko tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, masing-masing variabel memberikan kontribusi yang berbeda-beda. Pemberdayaan kerja, misalnya, memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan budaya kepercayaan dan tanggung jawab di antara karyawan. Karyawan yang diberdayakan dengan wewenang yang jelas dan memiliki otonomi lebih dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih dihargai, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Ini terutama penting dalam lingkungan kerja seperti PT. Sultra Alam Perkasa, di mana keselamatan dan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan adalah prioritas.

Keterlibatan kerja, di sisi lain, menunjukkan bahwa tingkat partisipasi mental dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya memainkan peran besar dalam menentukan kinerja mereka. Karyawan yang merasa terlibat secara pribadi dan profesional dalam tugas mereka cenderung bekerja dengan lebih giat, merasa terikat dengan tujuan organisasi, dan memiliki dorongan lebih kuat untuk mencapai target. Oleh karena itu, keterlibatan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi turnover dan meningkatkan kepuasan karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa.

Kompetensi kerja juga terbukti sebagai faktor krusial dalam kinerja karyawan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Di sektor pengelolaan limbah B3, di mana kompleksitas dan perubahan

regulasi merupakan hal yang biasa, karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang memadai lebih siap untuk menyesuaikan diri dan menghadapi tantangan yang ada. Kompetensi ini juga mendukung kreativitas dan inovasi dalam mengembangkan solusi baru untuk memenuhi standar keselamatan dan lingkungan.

Dengan temuan-temuan ini, penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa membutuhkan pendekatan holistik yang mencakup pemberdayaan, keterlibatan, dan kompetensi. Setiap elemen ini harus dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberikan peluang pertumbuhan bagi karyawan. Penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk strategi sumber daya manusia yang lebih efektif dan terintegrasi dalam konteks industri pengelolaan limbah B3.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. Karena itu, secara parsial variabel pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Artinya, karyawan yang merasa diberdayakan dengan kepercayaan dan tanggung jawab yang jelas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pemberdayaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpikir, berinisiatif, dan membuat keputusan dalam lingkup pekerjaannya, sehingga mereka menjadi lebih termotivasi dan memiliki tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Purnami & Utama, 2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan kerja memungkinkan karyawan mengambil keputusan yang terkait dengan tugas mereka tanpa perlu otorisasi eksplisit dari atasan. Hal ini memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih cepat dan efisien, serta mendorong kreativitas dalam menemukan solusi. (Shafira, 2019) juga mendukung temuan ini, menekankan bahwa pemberdayaan adalah suatu proses yang membangun hubungan interpersonal antara karyawan dan manajemen melalui kepercayaan yang berkelanjutan.

(Supriyadi & Syaiful, 2024)menambahkan bahwa pemberdayaan memungkinkan karyawan menerima tanggung jawab di luar peran mereka sebelumnya dan berkontribusi lebih besar pada kinerja organisasi. Dengan memindahkan peran dari pekerja yang menerima instruksi menjadi pemberi arahan bagi bawahannya, pemberdayaan memfasilitasi pertumbuhan karyawan menjadi pemimpin yang lebih proaktif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan di PT. Sultra Alam Perkasa mencakup tiga poin penting: memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Widodo et al., 2021), (SARI, 2019) dan (Rozi & Habe, 2023)yang menemukan bahwa pemberdayaan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan kerja memungkinkan karyawan merasa dihargai, memiliki tanggung jawab yang jelas, dan berperan aktif dalam tujuan organisasi. Sebaliknya, penelitian (Decuypere & Schaufeli, 2020) menyatakan bahwa pemberdayaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan dalam konteks industri atau karakteristik responden yang menjadi objek penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pemberdayaan kerja adalah elemen penting yang harus diprioritaskan dalam strategi sumber daya manusia di PT. Sultra Alam Perkasa. Dengan memberikan wewenang yang jelas kepada karyawan, menciptakan budaya kepercayaan, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, perusahaan dapat mendorong

karyawan untuk bekerja dengan komitmen yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pemberdayaan kerja yang efektif juga berdampak pada pengembangan budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung berkontribusi secara aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana komunikasi terbuka dan saling dukung antara karyawan dan manajemen menjadi hal yang biasa. Lingkungan ini meningkatkan semangat kerja tim dan memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan serta pengalaman dalam menyelesaikan masalah. Efek domino dari pemberdayaan ini adalah peningkatan inovasi, kreativitas, dan efisiensi dalam organisasi.

Selain itu, pemberdayaan kerja membantu mengurangi tingkat turnover karena karyawan merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan melihat masa depan yang lebih cerah di perusahaan. Mereka merasa diakui oleh manajemen dan lebih terikat dengan tujuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ini berpengaruh langsung pada loyalitas karyawan dan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan talenta terbaiknya. Dalam konteks PT. Sultra Alam Perkasa, pemberdayaan kerja menjadi penting untuk mempertahankan karyawan berkualitas yang memiliki pengalaman dan sertifikasi sesuai dengan standar industri pengelolaan limbah B3.

Temuan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja harus disertai dengan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar karyawan dapat mengasah keterampilan mereka dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah. Program pemberdayaan kerja yang efektif perlu mempertimbangkan perbedaan individu dalam tingkat pengalaman dan pengetahuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang. Dalam lingkungan industri pengelolaan limbah B3 yang memiliki risiko tinggi dan peraturan ketat, pelatihan ini menjadi kunci dalam menjaga keselamatan kerja dan memastikan kepatuhan terhadap standar lingkungan.

Dengan demikian, pemberdayaan kerja memberikan nilai strategis bagi perusahaan seperti PT. Sultra Alam Perkasa. Manajemen perlu mengembangkan kebijakan pemberdayaan kerja yang jelas dan terarah untuk memaksimalkan kinerja karyawan, membangun budaya kepercayaan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pemberdayaan kerja dapat menjadi fondasi untuk inisiatif peningkatan keterlibatan kerja dan kompetensi karyawan, memastikan bahwa seluruh elemen organisasi bekerja secara harmonis dan produktif.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. Karena itu, secara parsial variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Artinya, karyawan yang secara mental, fisik, dan emosional terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta berkomitmen pada tujuan organisasi. Temuan ini mendukung teori Luthans (2018), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja mencakup komitmen mental dan emosional anggota tim, yang mendorong mereka memberikan kontribusi besar terhadap tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab dalam pencapaiannya.

Pendapat Lodahl dan Kejner yang dikutip dalam Aryaningtyas dan Suharti (2018) juga mendukung temuan ini. Keterlibatan kerja diartikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya atau seberapa penting pekerjaan itu dalam citra diri individu. Karyawan yang menganggap pekerjaannya penting dan identitas mereka terkait erat dengan pekerjaan cenderung lebih proaktif dalam bekerja, lebih fokus, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam memastikan kualitas hasil pekerjaan.

Penelitian ini juga selaras dengan studi (Marta et al., 2021), (Ghazawy et al., 2021) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan mereka menunjukkan antusiasme lebih tinggi, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih bersedia untuk berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan. Mereka juga cenderung memberikan masukan yang berharga bagi pengambilan keputusan strategis, meningkatkan inovasi dalam tim, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Namun, penelitian ini berbeda dengan (Nurjanah, 2019),(Sari, 2021) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik industri atau konteks perusahaan yang berbeda. Di PT. Sultra Alam Perkasa, keterlibatan kerja merupakan faktor penting karena karakteristik pekerjaan yang berisiko tinggi dan membutuhkan karyawan yang fokus serta terlibat secara menyeluruh dalam tugas mereka.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi yang meningkatkan keterlibatan kerja di PT. Sultra Alam Perkasa. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan, misalnya dengan menyediakan komunikasi yang jelas tentang tujuan perusahaan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dalam peran mereka. Dengan mempromosikan keterlibatan kerja yang sehat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan membangun tim yang lebih solid, yang berkomitmen pada standar keselamatan dan kualitas yang tinggi.

Selain itu, keterlibatan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang di perusahaan. Karyawan yang terlibat tidak hanya termotivasi untuk mencapai tujuan individu, tetapi juga selaras dengan visi dan misi perusahaan, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari organisasi yang lebih besar. Keterlibatan kerja yang kuat dapat mengurangi turnover dan meningkatkan retensi talenta, yang merupakan hal penting dalam industri pengelolaan limbah B3 yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus.

Keterlibatan kerja yang baik juga menciptakan budaya kolaboratif, di mana karyawan merasa nyaman berbagi ide dan memberikan kontribusi inovatif untuk perbaikan proses kerja. Dalam konteks PT. Sultra Alam Perkasa, karyawan yang terlibat cenderung bekerja sama dengan rekan kerja untuk menemukan solusi yang lebih efisien dan efektif dalam menghadapi tantangan operasional yang kompleks. Ini meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan regulasi lingkungan dan tuntutan industri yang dinamis.

Manajemen juga perlu memperhatikan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi untuk memastikan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi tidak menyebabkan kelelahan atau stres berlebih. Karyawan yang merasa dihargai dalam perannya dan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi akan lebih mungkin untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka tanpa merasa terbebani. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan program dukungan karyawan dan kebijakan kerja yang fleksibel agar karyawan dapat menjaga keseimbangan tersebut.

Selain dari perspektif individu, keterlibatan kerja juga berdampak positif pada performa tim secara keseluruhan. Tim yang anggotanya memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung memiliki dinamika yang lebih positif, menyelesaikan konflik dengan lebih konstruktif, dan fokus pada mencapai hasil bersama. Di PT. Sultra Alam Perkasa, ini bisa menjadi keuntungan strategis, terutama dalam memastikan bahwa proyek-proyek pengelolaan limbah B3 yang kompleks diselesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik.

Dengan demikian, manajemen PT. Sultra Alam Perkasa harus terus berupaya meningkatkan keterlibatan kerja melalui komunikasi yang efektif, dukungan yang konsisten, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Upaya ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya sambil mempertahankan karyawan yang kompeten dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta harmonis.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,039 yang berarti lebih kecil dari nilai α=0,05. Karena itu, secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi karyawan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Karyawan yang kompeten memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas-tugas mereka, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi kompleksitas pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Bakker & Wingerden, 2021)yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan. Kompetensi mencakup karakteristik dasar yang memungkinkan karyawan mencapai kinerja unggul dalam pekerjaan mereka. (Sutaguna et al., 2023) juga mendukung pentingnya kompetensi, menyatakan bahwa karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang handal untuk berhasil dalam organisasi.

Selain itu, (Arefin et al., 2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja saat ini tetapi juga kemajuan karir seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan, semakin besar peluang seorang karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Hal ini penting dalam konteks PT. Sultra Alam Perkasa, di mana kompetensi karyawan harus memadai untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan lingkungan. Budaya organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi juga memainkan peran penting dalam memperkuat kapabilitas karyawan.

Penelitian ini mendukung studi sebelumnya oleh (Monje-Amor et al., 2021), (Muhammad, 2021), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan efisiensi dan kualitas yang lebih baik. Mereka lebih siap menghadapi perubahan regulasi dan tantangan operasional yang sering terjadi di sektor pengelolaan limbah B3.

Namun, penelitian ini berbeda dengan temuan (Darwis, 2021) yang menemukan bahwa kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh faktor kontekstual seperti sektor industri atau struktur organisasi yang berbeda. Di PT. Sultra Alam Perkasa, kompetensi kerja memiliki pengaruh penting karena sifat pekerjaan yang berisiko tinggi dan membutuhkan keahlian teknis khusus.

Temuan ini menegaskan bahwa manajemen PT. Sultra Alam Perkasa perlu terus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa harus dikombinasikan dengan pendekatan evaluasi yang efektif untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh benar-benar diterapkan dalam praktek kerja. Hal ini tidak hanya mencakup pelatihan teknis tetapi juga pengembangan soft skills seperti kerjasama tim, kepemimpinan, dan manajemen konflik. Pendekatan holistik ini dapat membantu memaksimalkan potensi karyawan dan mengintegrasikan kompetensi mereka dengan kebutuhan strategis perusahaan.

Selain itu, manajemen PT. Sultra Alam Perkasa perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang mencakup penilaian kompetensi secara berkala. Sistem ini akan memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara tepat waktu dan memastikan bahwa karyawan selalu memenuhi standar kompetensi yang diperlukan untuk tugas mereka. Ini juga akan

membantu mengidentifikasi karyawan yang berpotensi untuk pengembangan kepemimpinan dan peran strategis dalam perusahaan.

Pentingnya kompetensi dalam menentukan kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa PT. Sultra Alam Perkasa harus mendorong budaya pembelajaran terus-menerus. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan termotivasi. Budaya pembelajaran ini tidak hanya menguntungkan karyawan dalam mengembangkan karir mereka tetapi juga meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar.

Integrasi kompetensi ke dalam strategi perusahaan yang lebih luas juga akan memberikan PT. Sultra Alam Perkasa keunggulan kompetitif. Karyawan yang terlatih dengan baik dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi akan menjadi aset berharga dalam menghadapi persaingan dan tantangan industri. Dengan memperkuat dasar kompetensi, perusahaan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan klien dan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan meningkatkan reputasi dan keberhasilan perusahaan di pasar.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi di PT. Sultra Alam Perkasa adalah investasi yang strategis. Dengan memprioritaskan pengembangan karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan efektivitas individu tetapi juga menguatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan jangka panjang dan mempertahankan kesinambungan operasional di industri yang sangat diatur dan kompetitif.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sultra Alam Perkasa. Setiap variabel memberikan kontribusi berbeda dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan kerja memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan, memungkinkan mereka berpikir dan bertindak secara mandiri serta meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Keterlibatan kerja meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan, membangun semangat kerja tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Sementara itu, kompetensi kerja meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dengan efisiensi, kualitas, dan adaptabilitas terhadap perubahan yang tinggi.

Aplikasi temuan ini menunjukkan bahwa manajemen PT. Sultra Alam Perkasa perlu mengintegrasikan strategi pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan kompetensi ke dalam kebijakan sumber daya manusia mereka. Kebijakan ini harus mencakup upaya yang berkelanjutan untuk memberikan pelatihan teknis dan pengembangan keterampilan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kolaborasi, serta memberikan otonomi yang jelas kepada karyawan. Selain itu, manajemen perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif untuk memastikan bahwa pemberdayaan, keterlibatan, dan kompetensi benar-benar diterapkan dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

Saran dari penelitian ini adalah bahwa PT. Sultra Alam Perkasa perlu berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperkuat kompetensi mereka sesuai kebutuhan industri pengelolaan limbah B3. Kebijakan fleksibel yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan pribadi juga dapat meningkatkan keterlibatan kerja, sementara pemberdayaan yang efektif dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Kombinasi dari langkah-langkah ini akan membantu perusahaan mencapai kinerja yang lebih tinggi, mempertahankan talenta terbaiknya, dan meningkatkan kemampuan untuk berinovasi di industri yang kompetitif ini.

Referensi :

Arefin, M. S., Alam, M. S., Islam, M. R., & ... (2019). High-performance work systems and job engagement: The mediating role of psychological empowerment. *Cogent Business & ….* https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1664204

Bakker, A. B., & Wingerden, J. van. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health ….* https://psycnet.apa.org/journals/ocp/26/1/20/

Darwis, M. D. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN ….* repository.stienobel-indonesia.ac.id. http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/655

Decuypere, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human ….* https://doi.org/10.1177/2397002219892197

Fitriati, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Teacherprener*. https://www.e-journal.ivet.ac.id/index.php/pawiyatan/article/view/1567

Ghazawy, E. R., Mahfouz, E. M., & ... (2021). Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *… Journal of Healthcare ….* https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1644725

Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan ….* https://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/view/2973

Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or "nice to have"? In *Sustainability*. mdpi.com. https://www.mdpi.com/2071-1050/11/4/1050

Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. In *The Journal of Asian Finance ….* academia.edu. https://www.academia.edu/download/78276275/JAKO202100569472369.pdf

Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & ... (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. In *European Management ….* Elsevier. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237321000050

Muhammad, D. D. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN ….* repository.nobel.ac.id. http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/338/

Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & ... (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. In *Journal of Asian Finance ….* researchgate.net. https://www.researchgate.net/profile/Nguyen-Minh-Ha/publication/333168017_The_Effects_of_Job_Crafting_on_Work_Engagement_and_Work_Performance_A_Study_of_Vietnamese_Commercial_Banks/links/5ce02c7092851c4eabacd870/The-Effects-of-Job-Crafting-on-Work-Engagement-and-Work-Performance-A-Study-of-Vietnamese-Commercial-Banks.pdf

Nurjanah, M. O. (2019). *Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik ….* elibrary.unikom.ac.id. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2002/

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *E-Jurnal Manajemen Universitas ….* ojs.unud.ac.id. https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/46879/31158

Rozi, A. W., & Habe, H. (2023). PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL

DAN PTSP …. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi …*. https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/2553

Sakeru, A. C. P., Hermawan, A., & ... (2019). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. In *Jurnal Manajemen Teori …*. scholar.archive.org. https://scholar.archive.org/work/c5uusqdribgrzbscyg2a6zuvda/access/wayback/https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/download/12345/pdf

SARI, I. N. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi …*. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS.

Sari, R. R. (2021). *PENGARUH KETERIKATAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING …*. repository.upiyptk.ac.id. http://repository.upiyptk.ac.id/id/eprint/9825

Shafira, D. R. (2019). Analisis pemberdayaan karyawan di cv. persada 55. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset …*. prosidingfrima.digitechuniversity.ac …. https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/download/164/154

Supriyadi, N., & Syaiful, F. F. (2024). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. JAKAHARTA PALEMBANG. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & …*. https://ejournalwiraraja.com/index.php/FEB/article/view/3103

Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & ... (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of …*. http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/263

Thakre, N., & Mathew, P. (2020). Psychological empowerment, work engagement, and organizational citizenship behavior among Indian service-sector employees. *Global Business and Organizational …*. https://doi.org/10.1002/joe.22003

Widodo, U., Indriyatni, L., & ... (2021). Pengaruh Pemberdayaan dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi. *Fokus Ekonomi: Jurnal …*. http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/372