

Pengaruh Learning Organization dan Employee Engagement Terhadap Perkembangan Human Capital Pada Karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu

Marni^{1*}, Nurfadilah², Nadila Amanda³, Muhammad Cholid Riza⁴, Erwina⁵

¹Manajemen, Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Learning Organization dan Employee Engagement Terhadap Perkembangan Human Capital Pada Karyawan PT.Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, Interview (wawancara), dan kuesioner (Angket). Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Masmindo Dwi Area yang Berjumlah 50 Orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear berganda menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa Learning Organization dan Employee Engagement berpengaruh signifikan Terhadap Perkembangan Human Capital Pada Karyawan PT.Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu.

Kata kunci: Learning Organization, Employee Engagement, Human Capital

Copyright (c) 2024 Arwan Waruwu

✉ Corresponding author :

*Email Address : arwanwaruwu0705@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberlangsungan hidup manusia salah satunya dipengaruhi oleh faktor perekonomian, setiap masyarakat memiliki tingkat perekonomian yang berbeda-beda. Untuk menentukan kelayakan hidup seseorang dapat dilihat dari mata pencahariannya. Kesejahteraan masyarakat menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 yaitu kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. (Herdiyanti et al., 2020)

Dunia perusahaan atau industri di tengah-tengah kehidupan masyarakat, di harapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat, Melalui program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat (PPM) sebuah perusahaan dapat memberikan pelayanan, bantuan bahkan pemberdayaan dan meningkatkan kualitas hidup dan tingkat kesejahteraan hidup masyarakat.

Masyarakat adalah orang-orang yang hidup bersama saling berhubungan antara satu dengan yang lain dan menghasilkan kebudayaan dan kemudian membentuk srtuktur atau aksi yang pada pokoknya ditentukan oleh harapan dan nilai-nilai yang dominan pada warganya.

Perilaku inovasi dapat dipicu oleh proses *learning organization* Perubahan lingkungan eksternal dan karakteristik individu (Amo dan Kolvereid, 2005; Glyy, 1996). Manfaat dari *employe engagement* di ungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010:171) yang menyatakan bahwa *employeengagement* dapat

diciptakan kesuksesan pada perusahaan mulai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan karyawan, menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi.

Seiring dengan perkembangan zaman dengan adanya kegiatan perusahaan yang beroperasi dari tahun 1990 di kalangan masyarakat pedesaan khususnya di daerah Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu, Desa Rante Balla, dimana jumlah jiwa di desa tersebut kurang lebih 1000 jiwa dengan kartu keluarga 250. Dengan demikian Desa yang dijadikan lokasi penelitian merupakan Desa yang memiliki perusahaan tambang emas mentah.

Observasi awal yang dilakukan penelitian mengenai tambang emas yang ada di Desa Rante Ballan Kecamatan Latimojong. Perusahaan yang beroperasi di Desa tersebut dapat mendatangkan manfaat bagi masyarakat di mana masyarakat sempat di perkerjakan namun tidak menuntut kemungkinan akan menimbulkan dampak negatif seperti kerusakan lingkungan. Perusahaan menjalankan program PPM yang dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat dikarenakan pada hakikatnya pengembangan masyarakat menekankan pada partisipasi masyarakat.

Program PPM yang dijalankan perusahaan ini yaitu seperti: membangun sekolah, memberikan pengobatan gratis, pemberian sembako dan perbaikan jalan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Learning Organization Dan Employee Engagement Terhadap Perkembangan Human Capital Pada Karyawan PT.Masmindo Dwi Area".

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT.Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu yang beralamat di Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong kabupaten Luwu. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT.Masmindo Dwi Area yang berjumlah 50 Orang. Menggunakan rumus slovin, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yaitu incidental sampling, dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan dengan penelitian dan digunakan sebagai sampel, data akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS Vers. 25. Adapun rentang skala untuk analisis deskriptif pada penelitian ini yakni :

Tabel 1. Tabel Range Skor

NO	Rentang Skala	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	1,81 - 2,60	Tidak Setuju (TS)
3	2,61 - 3,40	Cukup Setuju (CS)

4	3,41 – 4,20	Setuju (S)
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Peter senge dalam terjemahan (2006 : 21) megartikan Learning Organization dalam bahasa Indonesia dapat diartikan Organisasi Pembelajar dimana individu-individu didalamnya secara terus-menerus memperbesar kapasitasnya untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Organisasi dimana pola berfikir yang baru dan luas dipelajari. Oragnisasi dimana aspirasi kelompok dibebaskan dan individu didalamnya mempelajari bagaimana belajar bersama. Indikator Learning Organization dalam penelitian ini menggunakan pendapat Senge (2006). Adapun persepsi responden tentang Learning Organization sebagai berikut :

Tabel 2 Persepsi responden terhadap variable Learning Organization (X1)

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Keahlian Pribadi	3,72	Setuju
2	Model Mental	3,77	Setuju
3	Visi Bersama	3,70	Setuju
4	Berfikir Sistem	3,67	Setuju
Rata-rata		3,72	Setuju

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan persepsi responden Learning Organization pada PT.Masmindo Dwi Area kab. luwu memiliki rataan skor 3,72. Indikator tertinggi pada Learning Organization adalah model mental dengan jumlah skor 3,77, yang artinya setuju sehingga menunjukkan bahwa model mental yang dimiliki karyawan pada PT.Masmindo Dwi Area cukup baik sehingga mampu mengkomunikasikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun dari empat indikator, indikator terendahnya adalah berfikir system dengan jumlah skor 3,67.

Selain variabel Learning Organization, persepsi responden juga terhadap variabel Employee Engagement , dimana menurut Kahn (1990) mendefinisikan bahwa employee engagement merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan itu sendiri. Karyawan / pegawai yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik dikarenakan adanya perasaan positif dalam diri mereka dan tidak menganggap suatu pekerjaan sebagai beban. Indikator employee engagement pada penelitian ini menggunakan pendapat Schaufeli & Bakker dalam Akbar (2013:13).Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Employee Engagement (X2)

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Vigor	3,72	Setuju
2	Dedication	3,84	Setuju
3	Absorption	3,63	Setuju
Rata-rata		3,73	Setuju

Sumber : Data diolah (2024)

Employee Engagement pada PT.Masmindo Dwi Area kab. luwu memiliki rata-rata skor sebesar 3,73 yang artinya employee engagement pada PT.Masmindo Dwi Area kab. Luwu sudah baik. Jika dilihat dari indikator rata-rata skor tertinggi adalah dedication, dimana dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan bagi karyawan. Menunjukkan bahwa dedikasi karyawan sudah sangat baik bagi perusahaan. Namun dari tiga indikator, indikator terendahnya adalah absorption, dimana absorption dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat karyawan terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Persepsi responden juga terhadap variabel Human Capital , Human capital merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014). Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Indikator human capital pada penelitian ini menggunakan pendapat (Krismiyati, 2017). Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4 Persepsi Responden Terhadap Variabel Human Capital (Y)

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Metode	3,63	Setuju
2	Kepribadian	3,86	Setuju
3	Keterampilan	3,74	Setuju
Rata-rata		3,74	Setuju

Sumber : Data diolah (2024)

Human Capital pada PT.Masmindo Dwi Area kab. luwu memiliki rata-rata skor sebesar 3,74. Jika dilihat dari indikator rata-rata skor tertinggi adalah kepribadian, yang artinya kepribadian karyawan PT.Masmindo Dwi Area sudah baik. Namun dari tiga

indikator, indikator terendahnya adalah metode, sehingga perlu untuk lebih ditingkatkan lagi.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh Learning Organization dan employee engagement terhadap perkembangan Human Capital pada karyawan PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu. dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil analisis koefisien regresi uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.807	2	13.186	3.590	.000 ^b
	Residual	230.613	34	2.062		
	Total	336.420	36			
<i>a. Dependent Variable: Human Capital</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Learning Organization</i>						

Sumber : Data diolah (2024)

Menunjukkan hasil uji F atau uji hipotesis, yang dimana bahwa *Learning Organization* dan *employee engagement* diperoleh f -hitung 3,590 dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *Learning Organization* dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan *human capital* pada karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu

Tabel 6. Hasil analisis koefisien regresi uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.602	5.783		4.773	.000
	<i>Learning Organization</i>	.363	.135	.368	3.405	.011
	<i>Employee Engagement</i>	.246	.191	.121	1.159	.000

a. *Dependent Variable: Human Capital*

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan hasil uji t atau uji hipotesis, yang dimana bahwa Learning Organization diperoleh t-hitung (3,405) > t-tabel (2,012) dengan tingkat signifikan 0,011 < 0,05. Employee Engagement diperoleh t-hitung (1,159) > t-tabel (2,012) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Learning Organization dan employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap perkembangan human capital pada karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu.

Dari tabel 6 di atas, maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, jika dimasukkan dalam sebuah persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 27.602 + 0,363 X_1 + 0,246 X_2 + e$$

Adapun penjelasan mengenai analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 27,602 satuan, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Learning Organization dan employee engagement terhadap perkembangan human capital adalah positif sebesar 27,602 satuan.
2. Nilai koefisien Learning Organization (X1) yakni 0,363 dan nilai signifikansinya 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Learning Organization meningkat sebesar satu-satuan, maka human capital (Y) akan meningkat sebesar 0,363 atau 36,6% dengan asumsi variabel Learning Organization sama dengan nol (0).
3. Nilai koefisien Employee Engagement (X2) yakni 0,246 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Employee Engagement meningkat sebesar satu-satuan, maka human capital (Y) akan menurun sebesar 0,246 atau 24,6% dengan asumsi variabel Employee Engagement (0).

Tabel 7 Koefisien Perolehan Nilai Determinan Learning Organization dan employee engagement terhadap perkembangan human capital pada karyawan PT. Masmindo Dwi Area.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.231 ^a	.117	.325	2.6523
<i>Predictors: (Constant), Employee Engagement, Learning Organization</i>				

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan table Summary diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,117 atau 11,7%. Yang berarti bahwa variabel bebas (*Learning Organization* dan *employee engagement*) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*human capital*) yakni sebesar 11,7% dan sisanya sebesar 88,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa *Learning Organization* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap perkembangan *Human Capital* pada karyawan PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu. *Learning Organization* dan *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital* pada karyawan PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu, dimana semakin tinggi *Learning Organization* dan *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan didalam perusahaan maka akan semakin tinggi *Human Capitalnya*.

Berdasarkan hasil penelitian yang maka, diperoleh variabel *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap perkembangan *Human Capital* pada karyawan PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu. dimana semakin tinggi *Learning Organization* didalam perusahaan maka akan semakin tinggi *Human Capitalnya*. Adapun penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tri Ramadhlena, Asmanita (2020), yang berjudul Pengaruh *employee engagement*, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian, diperoleh *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap perkembangan *Human Capital* pada karyawan PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu. Karyawan yang memiliki *employee engagement* pada perusahaan akan bekerja secara konsisten serta tidak mudah menyerah saat menghadapi masalah saat bekerja. *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *Human Capital* pada karyawan PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu, dimana semakin tinggi *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan didalam perusahaan maka akan semakin tinggi *Human Capitalnya*. Adapun penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunita Maudy Risky (2020) dengan judul Pengaruh *Employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan didalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap perkembangan *human capital* pada karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap perkembangan *human capital* pada karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. *learning organization* dan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan

terhadap perkembangan *human capital* pada karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu.

Saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini menyangkut jawaban terendah dari beberapa indikator setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu perlu memperhatikan lagi kapasitas keterlibatan di setiap aktivitas atau kegiatan yang dijalani karyawan. Sehingga karyawan dapat berfikir dan memahami dengan baik pekerjaan atau kegiatan dalam perusahaan.
2. PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu juga perlu memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, apa yang harus dilakukan agar karyawan konsentrasi, serius dan menikmati aktivitas ataupun kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan perusahaan.
3. PT Masmindo Dwi Area di Kabupaten Luwu harus lebih memperhatikan metode atau cara kerja yang sistematis untuk mempermudah sesuatu kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Referensi :

- Aulia. 2013. Hubungan Antara Job Characteristic dengan Employee engagement di Perusahaan Telekomunikasi [Skripsi]. Sumatera Utara[ID]: Universitas Sumatera Utara
- Ayub, N. B., & Islam, M. K. (2018). The Effects of Employee engagement on Employee Performance in the Hotel Industry in Kelantan. *Global Business and Management Research*, 10(3), 828.
- Huseno, Tun. 2011. Learning Organization Dalam Peningkatan Kualitas Sumber daya Manusia Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2011 ISSN : 2086 - 5031
- Jacobs, Marty. 2007. *Personal Mastery : The First Discipline Of Learning Organoization*. Vermont Business Magazine
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. 2004. *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*, Boston. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Kumorotomo, Wahyudi dkk. 2004. *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi-organisasi*. Gadjag Madah University Press Yogyakarta.
- Margaretta, Hensi. 2012. *Building The Learning Organization : mastering the 5 elements for corporate learning* p. cm, Includes bibliographical references and index. ISBN 0-89106-165-7

- Marquardt, M. 2002. *Building The Learning Organization, A systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. McGraw-Hill, New York.
- Miles, M. B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA : Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi.
Jakarta: UI-Press.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayana (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern)*. Alfabeta : Bandung
- Noer, Muhammad. (2009, 30 Juni). *Mengapa Organisasi/Perusahaan Perlu Menciptakan Budaya Belajar (Bagian 1)*. Diakses pada 18 Desember 2017 : 22:05 dari web :
<http://www.muhammadnoer.com/mengapa-organisasi-perusahaan-perlu-menciptakan-budaya-belajar/>
- Priyono, R. A. 2007. *Analisis Penerapan Organisasi Pembelajaran pada PT Java Cell*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor: Bogor.
- Purwanto, Agus Joko. 2007. *Kajian Learning Organization Pada Organisasi Publik*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 3, Nomor .
- Puspita, Mira. 2015. *Merumuskan Learning Organization Melalui Analisis Budaya Keselamatan Pasien dan Budaya Organisasi di Rs.Masmitra*.
- Senge, P.M. 2002. *Buku Pegangan Disiplin Kelima*. Terjemahan, Alih Bahasa Hari Suminto, editor: Lyndon Saputera. Interaksara: Jakarta.
- Shiba, S. and Walden, D. 2001. *Four Practical Revolution in Management*. Productivity Press, New Jersey.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Uniati, Monica Ida 2014. *Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem Iso Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi Uk Petra Surabaya)*. Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol. 8, No. 1, April doi: 10.9744/pemasaran.8.1.27-38
- Widodo, Joko. 2013. *Learning Organization*. M NC Publishing : Malang