

**PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMPETENSI KERJA KARYAWAN
PT. ABDI TEKNOLOGI INDONESIA**

Bagus Ferian Chandra

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of work engagement and job satisfaction on employee work competence at PT. Indonesian Technology Servant. The hypotheses tested in this research are: (1) Work engagement has a positive and significant effect on employee work competency at PT. Indonesian Technology Servant. (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee work competency at PT. Indonesian Technology Servant. (3) Work engagement and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work competency at PT. Indonesian Technology Servant. This research uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents was 56 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis testing which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t test and F test. From the research results, the following findings were obtained: (1) Work engagement has a positive and significant effect on work competency employees at PT. Abdi Teknologi Indonesia, with a correlation coefficient value of 0.683 and a coefficient of determination value of 46.6%. (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee work competency at PT. Abdi Teknologi Indonesia, with a correlation coefficient value of 0.731 and a coefficient of determination value of 53.4%. (3) Work engagement and job satisfaction have a positive and significant effect on employee work competency at PT. Abdi Teknologi Indonesia, with a correlation coefficient value of 0.756 and a coefficient of determination value of 57.1%.

Keywords: *Work Engagement, Job Satisfaction and Employee Job Competence*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia. Hipotesis yang diujui dalam penelitian ini adalah: (1) *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia. (3) *Work engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 56 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan temuan sebagai berikut: (1) *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,683 dan nilai koefisien determinasi sebesar 46,6%. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 dan nilai koefisien determinasi sebesar 53,4%. (3) *Work engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 dan nilai koefisien determinasi sebesar 57,1%.

Kata Kunci: *Work Engagement, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Hal ini karena karyawan sebagai salah satu faktor kunci yang menentukan arah dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu maka pihak manajemen harus memperhatikan aspek sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan pengelolaan SDM saat ini sudah bergeser dari *human capital* menjadi *human value*.

Aset yang terpenting ada pada manusia itu sendiri. *Value* yang harus diolah sehingga bisa memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai sumber kunci keberhasilan suatu organisasi. Sebagai aset keberhasilan organisasi, maka diperlukan adanya keterikatan karyawan pada pekerjaan (*work engagement*) sebagai SDM. Karyawan yang terikat (*engaged*) pada pekerjaan menginginkan perusahaannya sukses karena mereka terkoneksi secara emosional, sosial dan bahkan spiritual dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Schaufeli dan Bakker (2015:301), menjelaskan *work engagement* adalah sebuah kondisi dari seseorang yang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerja. Adapun Khan dalam Saks (2016:611), menjelaskan *work engagement* merupakan pemanfaatan diri secara optimal dalam peran seorang individu terhadap organisasi, selain itu, individu tersebut juga mewujudkannya secara fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja.

Keterikatan karyawan merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi sehingga seorang karyawan yang memiliki keterikatan karyawan yang tinggi akan menampilkan kinerja yang sangat baik. Keterikatan karyawan pada pekerjaan dapat dilihat dari beberapa aspek. Roof (2015:587), mengukur keterikatan karyawan dengan menggunakan tiga dimensi, yaitu semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan karyawan (*absorption*).

Semangat kerja ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Penyerapan karyawan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya.

Pengelolaan SDM yang baik dimana salah satunya adalah dengan meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaan akan memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan. Salah satu kontribusi positif tersebut adalah menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau *turnover intention*. *Turnover* merupakan menghilangnya karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan berbagai alasan. *Turnover* dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat menyebabkan kehilangan karyawan pada beberapa

posisi dan berdampak negatif dalam segi biaya. *Turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan berarti menyebabkan kehilangan beberapa karyawan. Kehilangan ini tentu saja harus digantikan dengan karyawan yang baru.

Hal tersebut menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya dalam hal perekrutan sampai dengan mendapatkan karyawan yang siap pakai. Ini artinya *turnover* yang tinggi berdampak buruk bagi organisasi dan harus dapat diminimalisir dengan melakukan beberapa cara antara lain adalah dengan meningkatkan terikatan karyawan pada pekerjaan (*work engagement*) dan memberikan gaji yang lebih baik agar karyawan puas dalam bekerja (*pay satisfaction*). Menurut Fathoni (2016:174), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Work engagement dan kepuasan kerja merupakan faktor tidak berwujud yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan organisasi tempat bekerjanya dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja dalam organisasi, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang terdapat dalam bentuk kontrak kerja mereka. Moeheriono (2017:4), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang berindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Penelitian ini dilakukan di PT. Abdi Teknologi Indonesia yang

merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pariwisata. Perusahaan ini merupakan perusahaan *outsourcing*, atau lebih spesifiknya *business process outsourcing*. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, PT. Abdi Teknologi Indonesia berusaha menciptakan dan menjaga loyalitas dari para perusahaan klien. Loyalitas tidak akan terjalin dan terjaga tanpa performa yang baik dari para karyawan. Performa yang baik sangat tergantung dari persepsi para karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, antara lain adanya *work engagement* dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Namun masih terdapat permasalahan berkaitan dengan *work engagement*, kepuasan kerja dan kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia. Hal itu terlihat dari: masih ada karyawan yang kurang memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan, kurangnya semangat kerja karyawan yang ditandai dengan sikap karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, rendahnya dedikasi karyawan terhadap perusahaan, adanya ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang didapat, serta menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pranazhira dan Sukmawati (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *work engagement* dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. Sedangkan *work engagement* tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian dari Utami dan Sukmawati (2018), menunjukkan hasil persepsi karyawan terhadap kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja dan *work engagement*. Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja

dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. *Work engagement* dipengaruhi oleh kompetensi dan kepuasan kerja tetapi tidak dipengaruhi oleh kompensasi.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian *Work Engagement*

Work engagement adalah isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Menurut Schaufeli dan Bakker (2015:301), *work engagement* adalah sebuah kondisi dari seseorang yang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerja. Khan dalam Saks (2016:611), juga mendefinisikan *work engagement* merupakan pemanfaatan diri secara optimal dalam peran seorang individu terhadap organisasi, selain itu, individu tersebut juga mewujudkannya secara fisik, kognitif dan emosional ketika bekerja.

Menurut Cook dalam Titien (2016:120), *work engagement* mengacu pada satu tingkat, yaitu para karyawan melakukan perannya dalam tata krama yang positif dan

proaktif. Perrin dalam Bakker dan Leiter (2015:28), mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan afektif pada diri karyawan yang mencerminkan kepuasan terhadap inspirasi dan afirmasi yang karyawan dapatkan ketika bekerja dan menjadi bagian dari organisasi.

Lebih lanjut Rothbard dalam Rahmawati (2016:199), mendefinisikan model *work engagement* dalam beberapa peran yang berfokus pada respon emosional seseorang untuk terlibat dalam peran dan bagaimana tanggapan emosional terhadap keterlibatan dalam satu peran mempengaruhi keterlibatan dalam peran yang lain. Adapun menurut Federman dalam Mujiasih (2016:66), *work engagement* adalah derajat dari seseorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana karyawan tersebut bekerja dan lama masa bekerja. Kemudian Wellins dan Concelman dalam Mujiasih (2016:67), mendefinisikan *work engagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2015:322), menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Personal Resources

Personal resources adalah evaluasi diri secara positif yang dihubungkan dengan resiliensi dan mengacu kemampuan

individu untuk mengontrol dan memiliki dampak pada lingkungannya. Penelitian Bakker dan Demerouti (2015:315), juga menegaskan *engagement* berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja.

Semakin besar sumber daya pribadi individu, semakin positif pula diri individu dan tujuan keharmonisan diri diharapkan muncul, individu dengan tujuan keharmonisan diri secara intrinsik termotivasi untuk mengikuti tujuannya dan hasilnya memicu kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan, empat konstruk seperti *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan resiliensi merupakan bagian dari kekuatan psikologis dan *personal resources*.

b. Job Demands

Job demands adalah derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut sehingga perlu diberikan respon. Menurut Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015:18), *job demands* adalah seluruh aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik, kondisi psikologis, atau mental pribadi manusia, kondisi sosial atau hubungan antara pribadi manusia, dan kondisi organisasional atau keadaan pribadi di dalam kelompok yang membutuhkan usaha yang harus dikeluarkan dari seseorang.

Aspek-aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Aspek fisik terdiri dari waktu kerja, kelelahan fisik,

lingkungan kerja. 2) Aspek psikologis terdiri dari tekanan *deadline* dari pekerjaan, kesulitan untuk melakukan pekerjaan. 3) Aspek sosial terdiri dari hubungan emosional dengan klien kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan kerja. 4) Aspek organisasional terdiri dari perasaan terkait dengan pekerjaan, dan peran yang ambigu dalam pekerjaan.

c. Job Resources

Job resources merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan, yang memungkinkan individu untuk mengurangi dari tuntutan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2015:195), yaitu tingginya *job resources* tersebut secara teoritis akan mempengaruhi pula *job demands* sebagai faktor penting lain yang mempengaruhi *work engagement*, ketika *job resources* dirasakan tinggi maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi pula pada karyawan.

Job resources terdiri dari:

- 1) Level organisasi, yaitu adanya kesesuaian gaji yang didapatkan, adanya kesempatan pengembangan karir, dan ketersedian informasi yang ada pada organisasi. 2) Level interpersonal terdiri dari komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, dukungan atasan, dan iklim kelompok. 3) Level tugas terdiri dari keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kejelasan peran, dan jenis pekerjaan yang variatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi dari karyawan yang memiliki pikiran positif sehingga karyawan mampu untuk mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2016:174), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja. Adapun Luthans (2016:431), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting.

Siagian (2017:295), berpendapat kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kemudian Fathoni (2016:174), menyatakan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja.

Handoko (2017:193), menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat

mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja dan semangat kerja.

Menurut Kaswan (2017:284), kondisi atau ketidakpuasan kerja akan menjadi umpan balik yang mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Tujuan kepuasan kerja adalah moral pekerja, dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, pekerja yang puas merupakan pra-kondisi bagi meningkatkan produktivitas, daya tanggap, mutu dan layanan pelanggan. Lebih lanjut Kaswan (2017:289), mengungkapkan kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain.

Luthans (2016:431), menjelaskan hal-hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja:

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- b. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- d. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Dapat disimpulkan apa itu kepuasan kerja dari pengertian-pengertian para ahli maupun peneliti terdahulu bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif atau negatif dari karyawan yang mencerminkan apakah karyawan itu menyukai pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaannya yang sudah diberikan perusahaan.

3. Pengertian Kompetensi Kerja Karyawan

Moheriono (2017:4), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang berindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan/atau bakatnya.

Menurut Wibowo (2017:324), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja, hasil kerja apa yang dicapai seseorang, dan tingkat prestasi kerja apa yang dicapai seseorang dapat bersumber dari karakteristik individu. Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Dengan kata lain, pendekatan kompetensi ini meyakini bahwa perilaku efektif seseorang di tempat kerja atau pada suatu situasi tertentu merupakan cerminan kompetensi seseorang.

Finch et al., dalam Sutrisno (2017:222), mengartikan bahwa

kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

Kompetensi menurut McEchlos dan Sadilly (2015:132), diartikan sebagai kecakapan dan kemampuan. Kompetensi adalah kewenangan untuk memutuskan sesuatu. Adapun Boulter et al., dalam Sutrisno (2017:221), mengemukakan bahwa kompetensi ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggulan dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik; peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Ruky dalam Sutrisno (2017:227), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh organisasi-organisasi besar dengan berbagai alasan, sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang

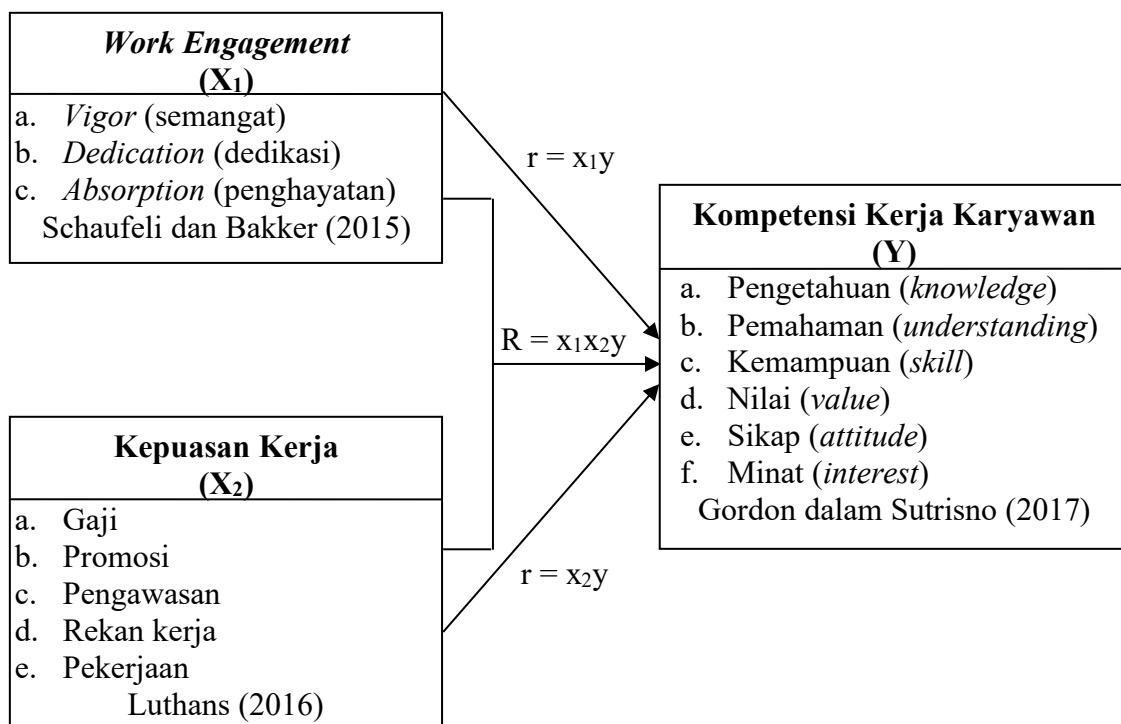
- dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
 - c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang bisa dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
 - d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan dan ditampilkan oleh seorang karyawan.
 - e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
 - f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam pelaksanaan kerja karyawan.
- Berdasarkan berbagai pengertian tentang kompetensi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang atau karyawan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan melalui pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai-nilai dan sikap serta minat, secara sukses sesuai dengan visi dan misi organisasi.
- ## HIPOTESIS PENELITIAN
- Hipotesis adalah proposisi yang sudah dirumuskan sedemikian rupa dan sementara diterima untuk diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang sifatnya mengarahkan penulisan penelitian supaya peneliti terfokus pada masalah yang dihadapi. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat

dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia.
2. H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia.

3. H_3 : *Work engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungannya cukup signifikan melalui analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear ganda, dan analisis signifikansi (uji t dan uji F). Dalam penelitian ini

data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan *software* SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia yang berjumlah 125 orang. Sedangkan jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 56 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Simple Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang homogen dan tidak berstrata.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE (uji linearitas, uji

normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas) serta uji hipotesis (uji korelasi, uji determinasi, uji regresi, uji t, dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu *work engagement* dan kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu kompetensi kerja karyawan. Sebanyak tiga hipotesis dikembangkan dan diuji dengan analisis data kuantitatif melalui *software SPSS* versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan temuan-temuan pada karakteristik responden menggunakan statistik deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 64,29%. Selanjutnya rentang usia mayoritas responden berkisar antara 20 – 30 tahun dengan persentase 44,64%. Adapun mayoritas responden memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun dengan persentase 42,86%. Dan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan akhir SMA dengan persentase 39,29%. Selanjutnya dari hasil uji analisis deskriptif diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel *work engagement*, kepuasan kerja dan kompetensi kerja karyawan. Uraian hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan berikut.

1. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Abdi Teknologi Indonesia

Uji hipotesis 1 menyatakan: “*Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada

PT. Abdi Teknologi Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi *work engagement* terhadap kompetensi kerja karyawan adalah 0,683. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 atau 46,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 46,6% dari kompetensi kerja karyawan ditentukan oleh *work engagement*, sedangkan 53,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel *work engagement* dan variabel kompetensi kerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 22,740 + 0,620X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kompetensi kerja karyawan sebesar 22,740, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel *work engagement* akan meningkatkan kompetensi kerja karyawan sebesar 0,620 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara *work engagement* dengan kompetensi kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,866 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranazhira dan Sukmawati (2017), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *work engagement* dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. Sedangkan *work engagement* tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Abdi Teknologi Indonesia

Uji hipotesis 2 menyatakan: “Kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan adalah 0,731. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 53,4% dari kompetensi kerja karyawan ditentukan oleh kepuasan kerja, sedangkan 46,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel kepuasan kerja dan variabel kompetensi kerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 14,141 + 0,752X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kompetensi kerja karyawan sebesar 14,141, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kompetensi kerja karyawan sebesar 0,752 satuan. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan kompetensi kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,871 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Sukmawati (2018), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi. *Work engagement* dipengaruhi oleh kompetensi dan kepuasan kerja tetapi tidak dipengaruhi oleh kompensasi.

3. Pengaruh *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kompetensi Kerja Karyawan Pada PT. Abdi Teknologi Indonesia

Uji hipotesis 3 menyatakan: "Work engagement dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia." Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan adalah 0,756. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,571 atau 57,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 57,1% dari kompetensi kerja karyawan ditentukan oleh *work engagement*, kepuasan kerja, dan motivasi, sedangkan 42,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel *work engagement*, kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kompetensi kerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear, yaitu $\hat{Y} = 12,202 + 0,271X_1 + 0,518X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kompetensi kerja karyawan sebesar 12,202, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel *work engagement* akan meningkatkan kompetensi kerja karyawan sebesar 0,271 satuan. Jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kompetensi kerja karyawan sebesar 0,518 satuan. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara *work engagement* dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kompetensi kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 35,308 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,17

dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Darmastuti (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh mediasi hubungan tidak langsung yang lebih besar dibandingkan variabel *work engagement* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,683 dan nilai koefisien determinasi sebesar 46,6%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara *work engagement* dengan kompetensi kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,866 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,731 dan nilai koefisien determinasi sebesar 53,4%. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan

bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan kompetensi kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,871 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Abdi Teknologi Indonesia, dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,756 dan nilai koefisien determinasi sebesar 57,1%. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara *work engagement* dan kepuasan kerja dengan kompetensi kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 35,308 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,17.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, R.A., Syamsul, M., dan Anggraini, S. (2015). *Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM). Vol. 1, No. 1. 12-22.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2015). *The Job Demands Resources Model: State of the Art*. Journal of Managerial Psychology. Vol. 22, No. 3. 309-328.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2015). *Work Engagement: a Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Creswell, J.W. (2015). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed)* Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). *Manajemen Sumberdaya*

- Manusia. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzunnur. (2021). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari Di Masa Pandemi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmadi dan Nia Sri Sunariah. (2015). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Luthans, Fred. (2016). *Organizational Behavior: an Evidence – Based Approach. 12th Edition*. New York: McGraw-Hills Companies.
- Macey, H.W., Schneider, B., Barbera, M.K., & Young, A.S. (2016). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practise, and Competitive Advantage*. Singapore: Valtera Corporation.
- McEchlos, John dan Hasan Sadily. (2015). *Kamus Indonesia Inggris*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mujiasih, Endah dan Ika Zenita Ratnaningsih. (2015). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*. Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam *Boundaryless Organization: Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta*.
- Nugraha, M. Fitrah. (2018). *Pengaruh Work Engagement Dan Employee Empowerment Terhadap Job Satisfaction Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Deskriptif Pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, Dan Ratu Boko (Persero)*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Nugroho, Dwi Ari Setyo., Endah Mujiasih, & Unika Prihatsanti. (2013). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang*. Jurnal Psikologi. Vol. 12, No. 2. 191-202.
- 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. Vol. VIII, No. 1. 60-74.
- Pranitasari, Diah., Julian, Meldasari Said, dan Sukmo Hadi Nugroho. (2022). *The Mediating Effect of Work Engagement on Competence, Work Environment and Job Satisfaction*. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik). Vol. 13, No. 1. 365-380.

- Prihadi, Syaiful F. (2015). *Assessment Centre Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, Arbierwandika Mahesa dan Ismi Darmastuti. (2021). *Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta)*. Diponegoro Journal of Management. Vol. 10, No. 5. 1-14.
- Rahmawati, Anggita Naluriza. (2016). *Hubungan Antara Work Engagement dan Work-Family Conflict Yang Dimoderasi Oleh Conscientiousness (Studi pada Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya)*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Vol. 4, No. 2. 190-200.
- Robbins P. Stephen. (2016). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Roof, R.A., (2015). *The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work*. Journal Business Ethics. Vol. 130. 585-599.
- Rosnani, Titik., Maria Christina Iman Kalis, dan Arnold Paulus Leonardo Nababan. (2021). *Pengaruh Pay Satisfaction Terhadap Work Engagement Dan Turnover Intention PT Indomarco Prismatama Pontianak*. Proceeding Seminar Bisnis Seri V 2021. 173-186.
- Saks, Alan M. (2016). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology. Vol. 21, No. 7. 600-619.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2015). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 25. 293-315.
- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. (2015). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Titien. (2016). *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. Jurnal Penelitian Psikologi. Vol. 1. No. 1. 113-130.
- Utami, Arvina dan Anggraini Sukmawati. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor*. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol. 9, No. 1. 10-21.
- Uyanto. Stanislaus. (2016). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2015). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.