

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah era globalisasi dan digitalisasi yang sedang berlangsung, peran tenaga kerja manusia menjadi makin penting dalam mengelola sumber daya perusahaan agar dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan terus berkembang mengikuti perubahan lingkungan bisnis. Menurut klasifikasinya, perusahaan mempunyai empat jenis sumber daya yang dapat dibedakan, yakni keuangan, material, tenaga kerja, dan teknologi. Akan tetapi, di antara keempat sumber daya tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan sentral dan penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena kemampuan dan kualitas para karyawan punya efek besar terhadap kinerja perusahaan. Walau teknologi juga menjadi faktor penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, namun manusia tetap menjadi penggerak utama dalam keberhasilan perusahaan (Surahmi, 2021).

Dengan menerapkan praktik SDM yang efektif, organisasi bisa menguatkan kondisi mereka di pasar, meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan, serta menyusun lingkungan kerja yang sehat dan inovatif. SDM jadi aset paling penting sebuah entitas bisnis, yang mempunyai peran agar kegiatan bisnis berjalan dengan lancar. Mengingat pentingnya hal ini, maka dibutuhkan adanya peningkatan sebuah potensi dari SDM agar lebih produktif untuk mendapat hasil yang baik dalam perusahaan. Perusahaan harus mengatur, memanfaatkan dan menjaga kestabilan SDM-nya, karena berkembang tidaknya suatu perusahaan tergantung pada

keberadaan SDM yang dihasilkan dari kinerja individu. Pengelolaan SDM yang berkualitas dapat memberikan kontribusi besar guna meraih misi organisasi. Maka, SDM harus mengintegrasikan strategi bisnis dengan kebutuhan dan potensi sumber daya manusia.

SDM juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan agar menyusun lingkungan kerja positif yang bisa menaikkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover yang akan berdampak pada produktivitas dan biaya organisasi. Entitas diupayakan mampu merancang rencana yang komprehensif terkait dengan peningkatan sumber daya manusia yang efektif dan selalu memperbarui strategi pengembangan dari tiap individu karyawan sesuai dengan kebutuhan bisnis. Dalam proses pengembangan SDM perlu memastikan bahwasanya karyawan mempunyai keahlian dan pemahaman yang diperlukan untuk mencapai target bisnis dan dapat mengikuti perkembangan industri yang akan dihadapi selanjutnya. Kedudukan SDM dalam wadah organisasi sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya. Organisasi pada dasarnya suatu kumpulan yang dibentuk oleh beberapa orang guna mencapai misi berdasar atas kesepakatan yang dirumuskan secara bersama yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis serta mempunyai nilai-nilai tertentu.

Performa (Kinerja) perusahaan atau organisasi menjadi faktor krusial dalam mencapai keberhasilan atau kemunduran dalam meraih cita-cita organisasi atau entitas yang sebelumnya telah disusun bersama. Wirawan (2012) mengemukakan

bahwasanya performa merupakan hasil dari berbagai fungsi atau faktor yang mempengaruhi pencapaian seseorang atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2000: 67), kinerja dapat dimaknai jadi perolehan kerja yang mencakup kedalaman dan keluasan yang bisa dicapai pekerja melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang terhubung dengan pekerjaannya. Kurang optimalnya kinerja karyawan biasanya dapat dilihat dari ketidakmampuan mencapai target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak elemen atau faktor buruk yang bisa menjadikan penurunan kinerja karyawan, mulai dari kurangnya motivasi untuk meraih prestasi kerja, tingkat absensi yang rendah, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap peraturan, serta ketidakmampuan mencapai target produksi yang ditentukan.

Diungkapkan oleh Nitisemito (2001: 109), bahwasanya ada berbagai elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti jumlah dan struktur dari insentif yang diberikan, alokasi posisi kerja yang sesuai, pendidikan serta promosi, kepercayaan masa depan (termasuk kompensasi saat pensiun dan sejenisnya), tekanan dalam pekerjaan, interaksi dengan rekan kerja, ikatan dengan atasan, dan kapabilitas (kemampuan). Untuk mencapai peningkatan keuntungan perusahaan, penting untuk mempunyai karyawan dengan kompetensi kerja yang baik. Makin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, makin baik pemahamannya terhadap pekerjaannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan makin tinggi pula.

Job competency atau kompetensi kerja ialah kemampuan dan wawasan yang dibutuhkan guna menjalankan tugas tertentu dalam pekerjaan. Kemampuan dan

pengetahuan tersebut mencakup keterampilan teknis, pengetahuan tentang produk atau layanan, dan keterampilan interpersonal yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi merujuk pada kemampuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang terdiri dari keahlian, wawasan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sementara itu, Spencer & Spencer (1993) menjabarkan bahwasanya kompetensi mencakup ciri yang jadi dasar perilaku individu yang kinerjanya tinggi di kantornya, seperti motivasi, nilai-nilai, keahlian, konsep diri, dan karakter personal. Dan diharapkan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi dapat bekerja dengan fokus, mempunyai kemampuan kerjasama, dapat menyelesaikan masalah, mempunyai motivasi yang tinggi, serta mempunyai jiwa kepemimpinan. Itu akan berefek pada naiknya level kinerja karyawan.

Entitas membutuhkan *Job Competency* yang tinggi supaya bisa berlomba di pasar luas. Itu menuntut pengembangan kompetensi kerja yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada keterampilan interpersonal dan keterampilan yang lebih luas yang dibutuhkan untuk sukses dalam lingkungan kerja yang kompleks dan berubah-ubah. Organisasi harus secara teratur melakukan penilaian *Job Competency* karyawan dan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk memperbaiki dan meningkatkan *Job Competency* karyawan. Dengan memastikan bahwasanya karyawan mempunyai *Job Competency* yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan karyawan, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan

produktivitas karyawan.

Selain *Job Competency*, *Employee Engagement* jadi sebuah faktor sentral guna bisa menyusun adanya kinerja baik dari karyawan. Faktor ini bisa memotivasi tiap karyawan untuk mencapai keberhasilan pribadi dan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat (*engaged*) merasa terikat dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk menggapai kesuksesan nyata untuk entitas bisnisnya. Handoko & Reksohadiprojo (2003), menjabarkan bahwasanya *Employee Engagement* ini menggambarkan tingkat gairah dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

Employee Engagement atau keterikatan karyawan ialah konsep yang dipakai untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan tempat kerja atau perusahaan tempatnya melakukan pekerjaan. Hal ini mencakup perasaan karyawan tentang pekerjaannya, yang meliputi lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan sejauh mana mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi terhadap perusahaan. Melalui *Employee Engagement*, upaya dilakukan untuk memastikan karyawan tetap termotivasi, bahagia, dan produktif. Dengan tujuan utamanya ialah membangun hubungan yang sehat antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasakan terhubung dengan perusahaan akan lebih bahagia, lebih termotivasi, dan produktif. Mereka juga cenderung lebih setia dan lebih cenderung bertahan dalam jangka panjang.

Dalam kombinasi, *Job Competency* dan *Employee Engagement* ialah dua aspek yang masing-masing memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Dimana karyawan jika memiliki kemampuan yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan cenderung lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat pendapat Sari dan Utama

(2023) bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Rasa keterlibatan karyawan pada perusahaan maka menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Indayati (2023) bahwa semakin tinggi nilai keterlibatan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Maka, entitas bisnis diupayakan memberi perhatian kedua aspek ini agar bisa memastikan karyawan mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka dengan baik dan juga merasa terlibat dengan pekerjaan mereka. Dengan begitu, entitas bisnis bisa Menyusun adanya area kerja yang produktif, mendukung dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Kajian ini akan dijalankan pada karyawan bagian sewing PT Sandang Asia Maju Abadi yang berada di Kota Semarang tepatnya di Jl. Tugu Industri I No.8, Randu Garut, Kec. Tugu, Kota Semarang, Jawa Tengah. PT ini merupakan sebuah entitas bisnis manufaktur garmen paling besar dan memproduksi produk pakaian denim dari berbagai umur mulai dari anak hingga orangtua. Perusahaan ini mempunyai fasilitas manufaktur modern di Asia Tenggara dan produknya diekspor ke lima benua. PT Sandang Asia Maju Abadi memiliki banyak nilai lebih, terkhusus ditahap produksi seperti bagian jahit, pencucian, dan kemampuan produksi. Setiap bulannya perusahaan ini mampu memproduksi 450.000 potong produk, dan memiliki lebih dari 3000 karyawan terampil yang terbagi dalam berbagai sub bagian. Setiap sub bagian mempunyai peran khusus, mulai dari administrasi dan umum, gudang, rancang bangun serta pengembangan internal/pemilihan contoh, sampai tahap pemotongan, pembordiran, dan pencetakan, menjahit, mencuci,

menyelesaikan, kendali mutu, pengepakan, dan audit.

Berdasar atas data serta wawancara yang telah dilakukan di PT Sandang Asia Maju Abadi, ditemukan bahwasanya kinerja karyawan, terutama di bagian sewing, mengalami perbedaan hasil output produksi setiap karyawan. Penyebabnya ialah tingkat *skill* karyawan yang berbeda-beda, perusahaan telah mengelompokkan karyawan sesuai dengan tingkat skill yang dimiliki tiap karyawan. Maka, terlihat karyawan yang tidak bisa mencukupi misi yang diusung entitas bisnis. Akibatnya, kinerjanya terhambat karena kurangnya keahlian atau kemampuan lebih pada setiap individu. Maka dari itu setiap kali ada karyawan baru, perusahaan harus memberikan pelatihan (*training*) terlebih dahulu guna memberikan pemahaman mengenai tugas yang akan dikerjakan kepada karyawan tersebut lalu dapat menilai seberapa tingkat kemampuan yang dimilikinya.

Data kinerja karyawan dapat ditemukan dalam tabel klasifikasi karyawan di bagian sewing, mulai dari line 1 hingga line 4, di PT. Sandang Asia Maju Abadi selama tahun 2021-2022. Klasifikasi ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu *potential* dan *high potential*.

**Tabel 1.1 Hasil Produksi Karyawan Bagian Sewing pada line 1-4
PT Sandang Asia Maju Abadi Periode Tahun 2021-2022**

Tahun	Line	Cluster	Jumlah Karyawan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Persentase Realisasi
2021	1	High Potential	12	57.154	50.983	89
		Potential	18	85.716	70.457	82
	2	High Potential	10	46.011	40.127	87
		Potential	20	92.021	85.253	93
	3	High Potential	11	50.684	47.464	94
		Potential	19	87.545	84.592	97
	4	High Potential	14	67.743	61.886	91
		Potential	16	77.420	68.112	88
2022	1	High Potential	12	72.400	73.191	101
		Potential	18	76.520	75.802	99
	2	High Potential	11	52.449	53.512	102
		Potential	19	87.792	88.493	101
	3	High Potential	11	58.145	61.349	106
		Potential	19	84.792	84.439	100
	4	High Potential	13	73.165	71.991	98
		Potential	17	76.209	69.212	91

Sumber : Bagian Sewing PT Sandang Asia Maju Abadi, Diolah, 2023.

Terlihat dalam data target dan realisasi diatas pada tahun 2021-2022 bahwasanya terdapat perbedaan dalam realisasi antara klasifikasi *potential* dan *high potential*. Ini mencerminkan bahwasanya karyawan yang masuk di klasifikasi *high potential* punya keunggulan dalam pencapaian output yang dihasilkan setiap line dan setiap tahunnya. Perusahaan berharap adanya peningkatan kinerja karyawan setiap tahunnya, tetapi pada realitanya, peningkatan hanya terjadi pada pencapaian kinerja individu. Faktor internal dari individu tersebut dapat memengaruhi kinerja individu.

Di lingkup kajian ini, faktor *Employee Engagement* dan *Job Competency* jadi variabel Independen yang memberi pengaruh sebuah performa kinerja karyawan. *Employee Engagement* dipakai jadi variabel yang mnimbulkan semangat kerja, yang menyatakan bahwasanya tingkat di mana soerang personal mengindikasikan

keseriusannya dan tanggung jawab terhadap entitasnya, mempengaruhi perilaku personal dan tingkat ketahanan mereka dalam posisi tersebut (Federman, 2009). Faktor lainnya yang bisa memberi pengaruh atas level kinerja karyawan ialah *Job Competency*. Dalam karyawan, kemampuan ditunjukkan melalui minatnya pada pekerjaan, komitmen untuk memberikan usaha dan pikiran yang maksimal, serta kesediaannya untuk terus meningkat dan maju bersama perusahaan. Manajemen keahlian bagi perusahaan menjadi hal krusial, terutama dalam menetapkan penugasan yang sejalan dengan keahlian atau kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Ketika karyawan merasa bahwasanya pekerjaannya sejalan dengan kemampuan atau keahliannya, hal ini akan mengoptimalkan potensi individu dengan hasil yang positif. Sebaliknya, untuk karyawan yang tidak merasa pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kapasitasnya, mereka merasakan tidak nyaman dan terasa ada tekanan dengan tugas pekerjaannya, sehingga hasilnya tidak mencapai potensi maksimal. Pada dasarnya kompetensi melibatkan sejumlah faktor teknis dan non teknis, sifat kepribadian dan perilaku serta *skills* dan *hard skills*, banyak perusahaan menilai dari aspek-aspek tersebut untuk merekrut karyawan dalam organisasi (Untari, Wahyuati: 2014).

Berbasis pada latar belakang penulis berminat melakukan penelitian mengenai permasalahan kinerja karyawan, Diharapkan penelitian ini dapat mengungkapkan dengan jelas faktor-faktor utama yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, khususnya dalam konteks "Pengaruh *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja Karyawan PT Sandang Maju Abadi".

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada kajian ini berdasar atas penjabaran latar belakang yang mengungkapkan muncul kejomplangan antara keinginan dan kondisi yang nyata terjadi. Berdasar atas penjabaran fenomena di atas, masalah pada kajian ini dirumuskan antara lain:

1. Adakah Pengaruh antara *Job Competency* terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi ?
2. Adakah Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi ?
3. Adakah Pengaruh *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi ?

1.3. Tujuan

Kajian ini dirancang guna memberikan cerminan terkait urgensi permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sandang Asia Maju Abadi terkait dengan kinerja karyawan, khususnya dalam hal *Job Competency* dan *Employee Engagement*. Tujuan utama kajian ini ialah guna mengidentifikasi faktor- faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menentukan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan *Job Competency* dan *Employee Engagement*. Dalam rangka menuntaskan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, penelitian ini sangat diperlukan. Oleh karena itu, rumusan masalah dirumuskan dengan misi guna menuntaskan persoalan yang muncul pada perusahaan terkait dengan kinerja karyawan.

Dan adapun tujuan dari kajian ini dan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Memahami pengaruh variabel *Job Competency* terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi
2. Memahami pengaruh variabel *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang Asia Maju Abadi
3. Memahami pengaruh variabel *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi

1.4. Manfaat Penelitian

Perolehan dari kajian ini diinginkan bisa memberi manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, yakni:

1. Bagi Peneliti

Guna menaikkan tingkat pengetahuannya tentang manajemen dan tata Kelola SDM, khususnya dalam memahami pengaruh *Job Competency dan Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memperluas keterangan dan acuan baru guna entitas bisnis dikala mengaruhi persoalan terkait manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan *Job Competency, Employee Engagement*, dan kinerja karyawan. Kajian ini bisa jadi pedoman bagi perusahaan saat mengambil keputusan strategis terkait manajemen sumber daya manusia dan memperbaiki kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Diharapkan hasil kajian ini akan bisa dipakai guna memperluas wawasan,

pedoman, keterangan baru untuk para elemen lain yang memerlukan acuan pada kajian sejenis, alhasil kajian ini bisa jadi pelengkapannya.

1.5. Kerangka Teori

1.5.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM atau human resource (MSDM) adalah disiplin ilmu yang mempelajari keterampilan, semangat, kemampuan, pengelolaan organisasi tenaga kerja, dan pengembangan manusia secara terukur. Ini melibatkan penerapan berbagai strategi dan kebijakan dengan memiliki tujuan yaitu dapat mengoptimalkan potensi manusia dalam sebuah organisasi. (Hamali, 2016) Sumber daya manusia memiliki beragam tugas, di antaranya adalah memimpin perusahaan, menetapkan arah tujuan perusahaan, merekrut karyawan, melatih karyawan, mengawasi karyawan, membuat keputusan, dan berbagai tugas lainnya. Dapat disimpulkan bahwa semua aspek yang terkait dengan perusahaan dan tujuannya dikelola oleh sumber daya manusia. Pernyataan ini mendukung pandangan ahli yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia guna mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. (T. Hani Handoko (2015:20).

Tujuan penting dari penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi setiap individu yang bekerja (karyawan) terhadap kesuksesan perusahaan dengan meningkatkan tingkat produktivitasnya

(Soekidjo, 2009). Beberapa tujuan MSDM meliputi:

1. Sosial Masyarakat

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk membina rasa tanggung jawab yang etis dan sosial, sejalan dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat. Hal ini dilakukan seiring upaya untuk mengurangi dampak negatif tuntutan terhadap organisasi.

2. Organisasional

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan korelasi antara kinerja dan performa perusahaan. Secara organisasional, MSDM membantu perusahaan dalam mencapai visi melalui pencapaian misi perusahaan. Implementasi MSDM dalam perusahaan dapat meliputi pembentukan dan pengorganisasian unit Sumber Daya Manusia atau modal Manusia.

3. Fungsional

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia di semua unit perusahaan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan peran mereka. Unit Sumber Daya Manusia atau Modal Manusia dalam perusahaan bertanggung jawab dalam merancang program rekrutmen, pengembangan, dan pembentukan budaya inovatif untuk memotivasi para karyawan.

4. Pribadi

Tujuan individu karyawan adalah tujuan yang ditekankan setiap individu dalam keterlibatannya dengan perusahaan. Tujuan-tujuan individu karyawan ini harus

sejalan dengan tujuan perusahaan. Ketidakselarasan antara keduanya dapat menyebabkan karyawan cenderung tidak bertahan lama dan mencari kesempatan kerja di tempat lain. Konflik yang timbul dapat mengurangi semangat kerja, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan menyebabkan tindakan sabotase terhadap perusahaan. Penerimaan terhadap tujuan perusahaan yang ditunjukkan oleh para pekerja merupakan salah satu prasyarat penting bagi kesuksesan tujuan yang dicanangkan oleh perusahaan. Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka masing-masing, sehingga karyawan dapat meningkatkan kontribusi kinerja kepada perusahaan.

Sumber Daya Manusia diharapkan memiliki kualitas yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan, termasuk kemampuan dan keterampilan yang diperlukan. Karyawan juga diharapkan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan, yang dapat mendorong untuk bekerja secara optimal. Inisiatif yang tinggi, kemampuan untuk mencapai target perusahaan, semangat kerja yang tinggi, ketaatan terhadap aturan dan pimpinan, serta keteguhan dalam menjalankan pekerjaan tanpa mencari alternatif lain, semuanya merupakan karakteristik yang diharapkan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas seperti ini akan berkontribusi pada kinerja karyawan yang tinggi.

1.5.2. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil dari upaya personal atau golongan dalam menggapai misi atau standar yang sudah diambil, yang mencakup pencapaian baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang dimiliki.

Kasmir (2016: 184). Kinerja pegawai ialah dampak pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja saat menjalankan kerja sejalan dengan posisinya yang diberi oleh perusahaan. (Mangkunegara, 2009). Kinerja dianggap sebagai salah satu indikator kemampuan personal atau golongan dalam menggapai misi yang sudah diambil, serta mengindikasikan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang dimiliki. (Hamali, 2016). Untuk mengevaluasi apakah kinerja pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan dalam suatu perusahaan, berbagai metode dapat dipakai. Kriteria kinerja dapat berfluktuasi tergantung pada prinsip-prinsip yang dianut oleh entitas. Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja ialah kecakapan individu untuk menggapai syarat pekerjaan yang ditetapkan, sehingga target kerjanya bisa tuntas sejalan dengan jadwal yang telah ditentukan. Dengan demikian, kinerja individu tersebut sesuai dengan permintaan organisasi tempat individu tersebut bekerja, sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi dan individu tersebut dapat tercapai. Diungkap oleh Mangkunegara (2009), kinerja karyawan bisa diukur lewat banyak indikator, seperti:

a. Kualitas Kerja

Didasarkan pada pandangan karyawan tentang hasil kerja yang dihasilkan dan tingkat kesempurnaan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

b. Kuantitas kerja

Dinilai melalui total produksi yang dicapai oleh para karyawan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah item atau periode aktivitas yang berhasil

diselesaikan.

c. Pelaksanaan Tugas

Dinilai dengan memeriksa jauh tidaknya karyawan dapat menuntaskan tugas yang diberikan dan diinginkan oleh perusahaan.

d. Tanggung Jawab

Menjadi salah satu keharusan dari karyawan sesuai diberi tugas, di mana karyawan diharapkan melaksanakannya optimal sejalan dengan standar yang dipilih oleh perusahaan.

Faktor kinerja itu sendiri dari beberapa elemen, termasuk kemampuan dan minat individu, kemampuan menerima penjelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta tingkat motivasi pekerja. Hasibuan (2006: 94).

Diungkapkan oleh Nitisemito (2001: 109), „muncul banyak faktor yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan, yakni:

- Total dan struktur dari imbalan yang diberikan
- Penempatan pekerjaan yang sesuai, pembinaan dan promosi
- Jaminan keamanan di masa depan (dengan adanya penggantian dan sejenisnya)
- Tekanan pekerjaan, relasi dengan kolega
- Interaksi dengan atasan
- Kompetensi (kemampuan).

Di lain ini Kasmir (2016) menjabarkan beberapa elemen yang bisa memberi pengaruh atas kinerja, yakni:

- Kompetensi, mengindikasikan sejauh mana seorang karyawan mampu

menguasai kompetensi yang dimilikinya.

- Pemahaman yang relevan dengan pekerjaan dan kemampuan untuk menyusun manfaat positif dari wawasan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- Desain pekerjaan yang terstruktur dengan tujuan memudahkan pegawai dalam meraih target, baik itu target perusahaan ataupun personal.
- Kehadiran unik yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terbentuk melalui karakteristik kepribadian yang mereka tunjukkan. Karakter dan kepribadian individu tersebut memainkan peran penting dalam mengevaluasi sejauh mana seseorang dapat dilihat dan dihargai sebagai individu.
- Motivasi kerja, ambisi individu dalam menjalankan kerjanya, baik itu berasal dari motivasi internal maupun dorongan dari luar, dapat mendorong karyawan untuk melakukan tugas dengan baik.

Sesuai dengan pandangan Wellins dan Concelman (2004), tingkah laku yang bisa menyusun adanya *Employee Engagement* dan mempunyai potensi untuk menaikkan dorongan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kinerja yang optimal.

- Kepemimpinan: Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam membentuk *Employee Engagement*. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberdayakan, dan mendukung karyawan dapat menyusun lingkungan kerja yang memotivasi.
- Gaya kepemimpinan: Berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, atau transformatif, dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan

karyawan. Gaya kepemimpinan yang responsif dan berempati terhadap kebutuhan karyawan cenderung menyusun ikatan yang lebih kuat.

- Budaya dan nilai organisasi: Budaya dan nilai dan norma yang ditanamkan oleh organisasi memainkan peran penting dalam menyusun Employee Engagement.
- Kepuasan kerja: Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa puas atas kerjanya cenderung lebih banyak punya motivasi guna berkontribusi yang maksimal.
- Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Fasilitas kerja yang nyaman dan adanya komunikasi yang terbuka antara rekan kerja juga dapat memengaruhi Employee Engagement.
- Kesetiaan (Loyalitas): Kesetiaan terhadap organisasi dan tim kerja merupakan indikator kuat dari tingkat keterlibatan karyawan. Karyawan yang loyal cenderung punya motivasi yang tinggi untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.
- Komitmen: Komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk Employee Engagement. Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat cenderung mempunyai motivasi yang tinggi untuk menggapai misi yang optimal.
- Disiplin: Karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya.

1.5.3. Job Competency

Para ahli menyampaikan gagasan terkait dengan definisi kemampuan atau Kompetensi Pekerjaan. Menurut Wibowo (2014), kompetensi mengacu pada kombinasi wawasan, keahlian, dan sikap yang dimiliki personal dalam konteks tertentu, yang memungkinkannya untuk berhasil dalam menjalankan tugas, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi yang bernilai dalam lingkungan kerja atau situasi tertentu. Sementara, Maehirono (2012) menyatakan bahwasanya kompetensi ialah aspek kunci dari karakter individu yang mencakup wawasan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan agar berhasil dalam lingkungan kerja atau situasi tertentu. Ini mencerminkan kemampuan individu untuk mengatasi tugas, mencapai tujuan, dan berkontribusi secara efektif. Armstrong (2010) juga menyatakan bahwasanya "kompetensi" merujuk pada kecakapan pegawai untuk mencerminkan perilaku yang sesuai dengan pekerjaannya dan standar entitas, alhasil bisa menggapai keinginan dari entitas bisnisnya.

Indikator Job Competency

Setiap karyawan harus mempunyai beberapa indikator kompetensi untuk dapat meningkatkan kemampuannya dan memaksimalkan kinerjanya. Indikator kompetensi seperti dikatakan oleh Moehariono (2012: 16), yakni:

a. Task Skills (keterampilan menjalankan tugas)

Merujuk pada keterampilan atau kemampuan yang spesifik dan langsung terkait dengan tugas-tugas yang wajib dituntaskan oleh personal dalam pekerjaannya. Ini termasuk kemampuan teknis atau praktis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.

b. *Task Manajement Skills* (keterampilan mengelola tugas)

Mengindikasikan kemampuan individu dalam mengelola dan mengatur tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Ini meliputi kemampuan dalam merencanakan, mengatur prioritas, menetapkan jadwal, dan mengawasi jalannya tugas-tugas tersebut.

c. *Contigency manajement skills* (keterampilan mengambil tindakan)

Merupakan kemampuan untuk mengatasi atau menangani situasi yang tidak terduga atau perubahan yang mendadak dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan dalam menghadapi perubahan atau tantangan.

d. *Job Role Enviroment Skills* (Keterampilan memelihara lingkungan kerja)

Mengacu pada pemahaman individu terhadap peran dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja tertentu. Ini mencakup pengetahuan tentang struktur organisasi, kebijakan perusahaan, serta norma dan nilai yang sah di pekerjaan mereka.

e. *Transfer Skills* (Keterampilan Beradaptasi)

Kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki pada situasi yang berbeda atau baru dalam pekerjaan. mencakup kemampuan untuk belajar dan mengembangkan diri agar dapat mengikuti perubahan tuntutan pekerjaan, serta menghadapi situasi yang tidak terduga dengan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang baik.

1.5.4. Employee Engagement

Pertama kali *Employee Engagement* atau Keterlibatan Karyawan diungkap oleh

Gallup (Endres & Smoak, 2008). Mereka berpendapat bahwasanya Keterlibatan Karyawan bisa menjadi indikator peningkatan produktivitas karyawan, profit, tingkat mempertahankan karyawan, kepuasan pelanggan, serta prestasi organisasi. (Richman, 2006). Kata “*engage*” punya banyak makna dan terdapat perbedaan pengertian mengenai *engagement* menurut banyak peneliti (Albrecht, 2010). Menurut Kahn (1990), “*engagement*” ialah kondisi di mana seseorang sangat memperhatikan dan berkomitmen untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin sehingga ia merasakan termotivasi dalam bertindak daripada hanya diam. *Employee engagement* yakni ukuran seberapa besar karyawan terlibat, terkoneksi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup tingkat keterlibatan emosional, motivasi, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Di mana ini menjabarkan jauh tidaknya karyawan sejalan dengan tujuan, nilai, dan budaya perusahaan, serta seberapa besar mereka berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan bersama. (Kahn, 1990; Albrecht, 2010).

Schaufeli & Bakker (2004), memaknai *Employee Engagement* sebagai kondisi di mana karyawan merasakan ikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan dan organisasi mereka, serta mempunyai komitmen yang tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Ini mencakup perasaan positif terhadap pekerjaan, keterlibatan aktif dalam tugas, serta motivasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Macey et al. (2009) memaknai keterlibatan karyawan sebagai keseriusannya atas misi organisasi dan pengalihan energi yang tampak melalui upaya dan ketekunan dalam mencapai tujuan tersebut.

Indikator *Employee Engagement*

Indikator *Employee engagement* dikatakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004), yakni:

a. *Vigor* (Semangat)

Kekuatan atau energi yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, serta mempunyai kemampuan untuk menghadapi beban kerja yang berat. Perilaku *vigor* dapat memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dan menemukan solusi atas masalah yang dihadapi.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Rasa komitmen dan keterikatan seseorang terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Dedikasi dapat memengaruhi perilaku positif karyawan, seperti berpartisipasi aktif dalam program perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan lain sebagainya. Rasa dihargai dan tertantang dapat meningkatkan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya.

c. *Absorption* (Penyerapan)

Dicirikan dengan fokus dan kegembiraan penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan mengindikasikan level energi dan antusiasme yang tinggi terhadap tugas yang dihadapi. Sesuai tersusun, tindakan yang terkait dengan aspek ini ialah karyawan merasa bahagia dalam bekerja di perusahaan dalam waktu yang panjang, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, dan menghasilkan hasil kerja yang bermutu.

Bisa diambil simpulan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan, seperti internal yang berperan mulai dari

kompetensi karyawan, disiplin kerja, kemampuan intelektualitas, kepuasan kerja, dan Motivasi kerja. Adapun *Employee engagement* dapat dimasukkan ke dalam faktor motivasi kerja.

Employee engagement mencerminkan derajat keterikatan, dedikasi, serta dorongan karyawan terhadap pekerjaan dan entitas tempat mereka bekerja. Maka dari itu ketika karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, maka akan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik. *Employee Engagement* dapat mempengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, seperti kepuasan kerja, keinginan untuk mencapai prestasi, rasa keterikatan dengan organisasi, dan keinginan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi.

Dalam konteks ini, *Employee Engagement* dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Lalu, faktor eksternal yang punya peran terdiri dari suasana kerja, gaya pimpinan, ganti rugi, serta aturan manajerial yang terdapat dalam organisasi. Faktor tersebut memberi pengaruh atas kinerja karyawan dari luar, dengan memberikan pengaruh pada kondisi kerja dan pola interaksi dalam lingkungan organisasi.

Atas erbagai faktor yang memberi pengaruh atas kinerja karyawan di atas, peneliti memfokuskannya hanya pada faktor sejalan dengan keadaan objek penelitian, yakni Kompetensi Kerja (*Job Competency*) dan Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) yang termasuk dalam faktor motivasi kerja

1.6. Hubungan Antar Variabel

1.6.1. Pengaruh Antara *Job Competency* terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi ialah kemampuan atau keahlian seseorang dalam bidang tertentu yang

harus sesuai dengan tugas yang diemban. Karyawan perlu terus meningkatkan kompetensi atau profesionalismenya melalui pelatihan, seminar, kursus, dan peningkatan kualitas pendidikan. Karyawan dituntut mempunyai keanekaragaman kompetensi, termasuk kognitif, afektif, dan psikomotor. Semua kompetensi tersebut mempunyai posisi yang sejajar satu sama lain dan saling mempengaruhi Arifin, et al. (2017). Perolehan kajian dari Septiana (2019) ditemui bahwasanya kompetensi karyawan yang terdiri dari teknis juga non teknis punya pengaruh simultan dan nyata atas kinerja karyawan.

Job Competency ialah keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang dan dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Bilamana kompetensi yang ada didalam diri karyawan itu rendah maka secara tidak langsung rendah pula tingkat kinerja yang dimilikinya dan sebaliknya bilamana kompetensi yang dipunyai karyawan baik maka kinerjanya pun bisa melonjak naik. Sehingga *Job Competency* mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja setiap karyawan.

1.6.2. Pengaruh Antara Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Dijabarkan oleh Kruse (2012), *Employee Engagement* ialah keadaan di mana karyawan merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka, mempunyai rasa mempunyai terhadap tujuan perusahaan, dan berkomitmen guna memberi yang terbaik dalam kinerja mereka. Hal ini juga mencakup keterlibatan secara emosional, mental, dan fisik, di mana karyawan merasa terhubung dengan misi, visi, dan nilai-nilai perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2018) bahwasanya *Employee Engagement* keterlibatan individu yang mengacu pada keadaan di mana seseorang merasa puas dan bersemangat dengan pekerjaannya. Ketika karyawan terlibat

secara tinggi, mereka cenderung mengindikasikan kinerja yang baik dan produktif. Makin tinggi tingkat *Employee Engagement*, makin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Dessler (2018), *Employee Engagement* sangat penting dalam organisasi atau perusahaan karena dapat mendorong kinerja karyawan. Hal itu dikuatkan juga dengan perolehan kajian dari Putri (2021) yang hasilnya mencerminkan bahwasanya Keterikatan Karyawan punya nilai positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

1.6.3. Pengaruh Antara *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Dijabarkan oleh Mangkunegara (2000: 67), kinerja karyawan ialah pencapaian terbaik dalam keoptimalan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan atas penyelesaian tugas yang telah diberikan. *Job competency* dan *Employee engagement* ialah dua faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. *Job Competency* mengacu pada wawasan, keahlian, dan tingkah laku kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka secara langsung. Sementara *Employee Engagement* ialah tingkat komitmen emosional karyawan atas perusahaan dan tujuannya yang menjadikannya merasa terlibat, termotivasi, dan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Karyawan yang mempunyai *Job Competency* yang baik dan tingkat *Employee Engagement* yang besara akan bisa punya kinerja yang bertambah baik. *Job competency* membantu karyawan untuk melakukan tugas-tugas dengan efektif dan efisien, sementara *Employee Engagement* mendorong mereka untuk berkontribusi

secara aktif dan dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, meningkatkan *Job Competency* dan *EmployeeEngagement* karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Terdapat penelitian terdahulu yang menjadi penguat bahwasanya adanya pengaruh antara *Job Competency* dan *Employee Engagement* atas Kinerja Karyawan dikemukakan oleh Shalauhiddin (2018) di mana hasilnya bahwasanya “Kompetensi, Komitmen Organisasi serta Employee Engagement semuanya punya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak”

1.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

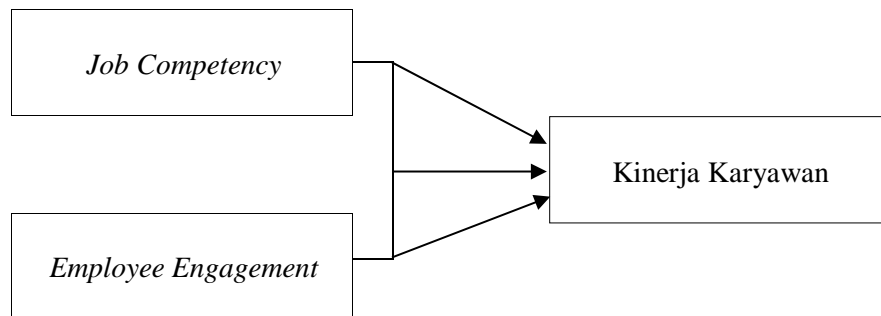
No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Rahayuningsih, Maelani. 2018) “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pisma Garment Demak Jawa Tengah”.	- Kompetensi - Kompensasi - Motivasi - Kinerja Karyawan	Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2.	(Pebriana Septian, 2019) “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	- Kompotensi - Kepemimpinan - Kinerja Karyawan	Secara simultan kompetensi punya pengaruh signifikan terhadap kinerja

	Delami Garment Industries Bandung”.		karyawan.
3.	(Fauziah, 2016) yang berjudul “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Komitmen Organisasi, rotasi pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT Inkabiz Indonesia (Garment dan Tekstil)”.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee Engagement</i> - Komitmen Organisasi - Rotasi Pekerjaan - Kompensasi - Kinerja Karyawan 	Hasil dari penelitian menjelaskan terkait <i>Employee Engagement</i> , Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi secara simultan punya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.8. Hipotesis

Hipotesis ialah pradguga awal atas sebuah persoalan yang memerlukan bukti untuk membuktikan kebenarannya. Hipotesis dipakai untuk menguji kebenaran suatu pernyataan melalui pengumpulan dan analisis data yang relevan (Suryani dan Hendrayadi, 2015: 98). Guna mencerminkan poin dan tahapan dari hipotesis di atas, disusunlah kerangka pemikiran variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu *Job Competency*(X1) dan *Employee Engagement* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y1) sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*). Berikut ialah kerangka pemikiran

pada kajian ini.



Gambar 1. 1 Kerangka Penelitian Teoritis

H1: Diduga terdapat pengaruh antara *Job Competency* terhadap kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi.

1.9. Definisi Konsep

Konsep ialah abstraksi atau gagasan yang mewakili suatu ide, objek, atau fenomena tertentu. Ini merupakan representasi mental yang membantu individu untuk memahami dan menginterpretasikan dunia sekitarnya. Konsep dapat berupa ide, teori, atau prinsip yang diorganisir dalam pikiran seseorang dan dipakai untuk membangun pengetahuan serta memfasilitasi proses berpikir dan pemecahan masalah. Berikut definisi konsep atas variable yang ada pada kajian ini:

a. *Job Competency* (X1)

Ialah aspek kunci dari karakter individu yang terdiri atas wawasan, keahlian, dan

sikap yang dibutuhkan agar berhasil dalam lingkungan kerja atau situasi tertentu. Ini mencerminkan kemampuan individu untuk mengatasi tugas, mencapai tujuan, dan berkontribusi secara efektif perusahaan (Moehirono, 2012). Hal ini juga senada dengan pendapat (Sari dan Utama, 2023) bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

b. *Employee Engagement (X2)*

Keadaan mental dan psikologis seseorang terkait erat dengan kondisi positif dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam kerjanya. (Schaufeli, W. B., & Bakker, 2004).

c. *Kinerja Karyawan (Y)*

Karyawan menghasilkan kinerja dengan menjalankan kewajibannya sejalan dengan tugas yang diberi oleh perusahaan kepada mereka. (Mangkunegara, 2009).

1.10. Defisini Operasional

a. *Job Competency*

Kompetensi ialah karakteristik yang dimiliki oleh karyawan bagian sewing diPT Sandang Asia Maju Abadi berdasar atas minat, keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan yang telah diikuti, sehingga karyawan tersebut mampu dalam menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik. Ini merupakan indikator atas kompetensi yang dimiliki karyawan menurut (Moehirono, 2012).

- *Task Skills*

Merujuk pada keterampilan atau kemampuan yang spesifik dan langsung terkait dengan tugas-tugas yang wajib dituntaskan oleh pekerja dalam pekerjaannya. Ini termasuk kemampuan teknis atau praktis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.

- *Task Manajement Skills*

Mengindikasikan kemampuan individu dalam mengelola dan mengatur tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Ini meliputi kemampuan dalam merencanakan, mengatur prioritas, menetapkan jadwal, dan mengawasi jalannya tugas-tugas tersebut.

- *Contigency manajement skills*

Merupakan kemampuan untuk mengatasi atau menangani situasi yang tidak terduga atau perubahan yang mendadak dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan dalam menghadapi perubahan atau tantangan.

- *Job Role Enviroment Skills*

Mengacu pada pemahaman individu terhadap peran dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja tertentu. Ini mencakup pengetahuan tentang struktur organisasi, kebijakan perusahaan, serta norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam pekerjaan mereka.

- *Transfer Skills*

Transfer Skill ialah kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki pada situasi yang berbeda

atau baru dalam pekerjaan. mencakup kemampuan untuk belajar dan mengembangkan diri agar dapat mengikuti perubahan tuntutan pekerjaan, serta menghadapi situasi yang tidak terduga dengan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang baik.

b. Employee Engagement

Diungkapkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), *Employee Engagement* merujuk pada rasa positif, motivasi, dan pekerjaan yang dialami oleh karyawan organik bagian sewing PT Sandang Asia Maju Abadi yang terkait dengan kondisipsikologis. Perilaku yang mengindikasikan *Employee Engagement* ditunjukkan lewat indikator di bawah ini:

- Semangat (*Vigor*):
 - a. Mengindikasikan antusiasme saat bekerja.
 - b. Tetap mempertahankan standar mutu pekerjaan.
 - c. Antusias dalam bekerja
- Dedikasi (*Dedication*):
 - a. Merasa berperan penting dalam keberhasilan perusahaan.
 - b. Berkomitmen terhadap pekerjaan.
 - c. Menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja.
- Penghayatan (*Absorption*):
 - a. Berkonsentrasi mengerjakan tugas pekerjaannya
 - b. Tidak merasakan tekanan saat bekerja.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada prestasi kerja dalam hal kualitas dan jumlah yang diperoleh oleh karyawan di divisi jahit di PT Sandang Asia Maju Abadi, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan pada tiap individu.

Di bawah ini ialah indikator yang dipakai untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2009).

- **Kualitas Kerja**

Didasarkan pada pandangan karyawan tentang hasil kerja yang dihasilkan dan tingkat kesempurnaan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

- **Kuantitas Kerja**

Dinilai melalui total produksi yang dicapai oleh para karyawan, dikukur atas jumlah item atau periode aktivitas yang berhasil dituntaskan.

- **Pelaksanaan Tugas**

Dinilai dengan memeriksa jauh tidaknya karyawan dapat menuntaskan tugas yang diberikan dan diinginkan oleh entitas bisnis.

- **Tanggung Jawab**

Menjadi salah satu keharusan karyawan setelah diberi tugas, di mana karyawan diharapkan melaksanakannya secara optimal sejalan dengan standar perusahaan.

1.11. Metode Penelitian

1.11.1 Tipe Penelitian

Kajian ini punya tujuan untuk menjelaskan dan menyoroti hubungan antara variabel kajian juga menguji hipotesa yang dibuat. Alhasil, tipe penelitiannya termasuk pada "penelitian penjelasan" atau "*explanatory research*". Pemilihan ini didasarkan pada acuan bahwasanya tujuan pokok kajiannya yakni menguji hipotesis dan mencari jawaban terkait korelasi antara kinerja dengan variabel *Job Competency* dan variabel *Employee Engagement*. Menerapkan variabel yang telah dipilih, yaitu *Job Competency* dan *Employee Engagement* sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Hubungan antar variabel kajian dan hipotesis dilakukan sesuai dengan perumusan yang telah dilakukan sebelumnya (Sugiyono, 2009: 11).

Penelitian ini akan menjelaskan tentang *pengaruh Job Competency* dan *Employee Engagement* atas kinerja karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi, khususnya pada bagian bagian sewing, yang berlokasi di Jl. Tugu Industri I No. 8, Randu Garut, Kota Semarang.

1.11.2. Populasi dan Sampel

Dikjabarkan oleh Sugiyono (2015), populasi merupakan kumpulan manusia atau bendayang didalamnya ada obyek dan subyek yang punya ciri tertentu. Populasi kajiannya yakni semua karyawan sektor Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi yang berjumlah 1.080 orang.

Sampel ialah beberapa individu atau unit yang diambil dari populasi acak atau berdasar atas kriteria tertentu (Sugiyono, 2010). Penentuan sampelnya dalam

kajian ini memakai rumus Slovin.

Berikut kalkulasinya:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi kekeliruan penentuan sampelnya 5% sebagai contoh populasi dari penelitian ini ialah 120 karyawan, maka perhitungan ukuran sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

$$n = 92,3$$

Jadi, sampel yang akan dipakai pada penelitian dengan 120 populasi yaitu sebanyak 92,3 responden atau dibulatkan menjadi 92 responden.

1.12. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* jenis *stratified random sampling* dimana peneliti memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh elemen pada populasi dengan penentuan secara acak. Namun, hanya memilih karakteristik tertentu yang sudah ditentukan sebelumnya. Berikut merupakan rumus penentuan jumlah sampel dengan cara *stratified random sampling* :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

n_i : Jumlah Strata

n : Jumlah Sampel (92 karyawan bagian sewing line 1-4)

N_i : Jumlah Anggota Strata

N : Jumlah anggota populasi seluruhnya (120 karyawan bagian sewing line 1-4)

Maka jumlah anggota sampel :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin : 120 karyawan

$$\text{Laki-Laki} \quad : \frac{20}{120} \times 92 = 15$$

$$\text{Perempuan} \quad : \frac{100}{120} \times 92 = 77$$

Maka, total jumlah sampel yaitu: $n_i = 15 + 77 \Rightarrow 92$

2. Berdasarkan Umur

$$\leq 20 \text{ tahun} \quad : \frac{1}{120} \times 92 = 1$$

$$21 - 30 \text{ tahun} \quad : \frac{48}{120} \times 92 = 36$$

$$31 - 40 \text{ tahun} \quad : \frac{62}{120} \times 92 = 47$$

$$\geq 40 \text{ tahun} \quad : \frac{11}{120} \times 92 = 8$$

Maka, total jumlah sampel yaitu: $n_i = 1 + 36 + 47 + 8 \Rightarrow 92$

3. Berdasarkan Status Pernikahan

$$\text{Belum Menikah} \quad : \frac{12}{120} \times 92 = 9$$

$$\text{Menikah} \quad : \frac{106}{120} \times 92 = 81$$

$$\text{Janda} \quad : \frac{3}{120} \times 92 = 2$$

Maka, total jumlah sampel yaitu: $n_i = 9 + 81 + 2 \Rightarrow 92$

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

$$\text{SD/Sederajat} \quad : \frac{4}{120} \times 92 = 3$$

$$\text{SLTP/Sederajat} \quad : \frac{48}{120} \times 92 = 37$$

$$\text{SLTA/Sederajat} \quad : \frac{68}{120} \times 92 = 52$$

Maka, total jumlah sampel yaitu: $n_i = 3 + 37 + 52 \Rightarrow 92$

5. Berdasarkan Lama Bekerja

$$\leq 1 \text{ tahun} \quad : \frac{12}{120} \times 92 = 9$$

$$1 - 3 \text{ Tahun} \quad : \frac{40}{120} \times 92 = 31$$

$$\geq 3 \text{ tahun} \quad : \frac{68}{120} \times 92 = 52$$

Maka, total jumlah sampel yaitu: $n_i = 9 + 31 + 52 \Rightarrow 92$

6. Berdasarkan Status Karyawan

$$\text{Tetap} \quad : \frac{13}{120} \times 92 = 10$$

$$\text{Kontrak} \quad : \frac{107}{120} \times 92 = 82$$

Maka, total jumlah sampel yaitu: $n_i = 10 + 82 \Rightarrow 92$

1.13. Jenis dan Sumber Data

1.13.1. Jenis Data

Dalam kajian ini, jenis datanya memakai kuantitatif, yakni data wujudnya bilangan yang bisa dikalkulasi dengan pasti dengan memakai metode statistik. Penggunaan statistik bertujuan guna menguji kebenaran hipotesis. Data kuantitatif yang

diperoleh datangnya dari pernyataan kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi di bagian Sewing sebagai sumber data.

1.13.2. Sumber Data

Adapun sumber data pada kajian ini mencakup 2 jenis, yakni:

a. Data Primer

Datanya diambil secara langsung dari PT Sandang Asia Maju Abadi. Data yang diperlukan mencakup informasi tentang kinerja karyawan selama periode lima tahun terakhir. Peneliti juga akan mengumpulkan data primer dari karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi yang bekerja di bagian sewing melalui metode observasi, wawancara, dan pemberian kuesioner yang berisi pertanyaan terkait dengan variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Yakni diambil dari keterangan dan pernyataan berkaitan dengan kajian yang dijalankan, mempunyai sifat menggenapkan data primer atau mendorong penelitian tersebut. Jenis data sekunder ini mencakup informasi dari internet, Ejournal, serta buku-buku yang tersedia di perpustakaan. Data sekunder ini mempunyai makna "tangan kedua", yang dikumpulkan dan didapat oleh peneliti dari semua sumber penelitian.

1.14. Skala Pengukuran

merujuk pada alat atau metode yang dipakai untuk mengukur atau menilai suatu fenomena atau variabel dalam penelitian atau studi tertentu, yang dipakai untuk menilai atau mengukur tingkat atau jumlah dari suatu konsep atau atribut yang

diamati dalam suatu penelitian atau pengamatan. Skala pengukuran sangat penting dalam memperoleh data yang dapat dianalisis secara kuantitatif. (Sugiyono, 2012: 131-132).

Skala pengukuran yang dipakai pada kajian ini ialah skala Likert, dengan sifatnya yang interval. Skala jenis ini dipakai guna menilai sudut pandang, pemikiran, ide serta penilaian personal atau golongan atas kejadian sosial yang ada (Sugiyono, 2012: 132). Dalam skala Likert, jawaban yang mengarah kepada persetujuan diberi skor tinggi, bila tidak setuju biasanya skornya rendah. Kemudian, fenomena atau kejadian sosial ini diambil dari perusahaan dengan variabel *Job Competency* dan *Employee Engagement* yang jadi variabel bebas, serta Kinerja Karyawan yang jadi variabel terikat. Dalam penggunaan skala Likert, responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang dibagi ke dalam lima kategori, yaitu:

- Skor 5 pada jawaban sangat setuju atas pertanyaanya
- Skor 4 pada jawaban setuju atas pertanyaanya
- Skor 3 pada jawaban kurang setuju atas pertanyaanya
- Skor 2 pada jawaban tidak setuju atas pertanyaanya
- Skor 1 pada jawaban sangat tidak setuju atas pertanyaanya.

1.15. Teknik Pengumpulan Data

Pada kajian ini Teknik pengumpulan datnya memakai:

- a. Wawancara: di mana hasil dari wawancara ini akan jadi data yang diproses penelitian. Proses wawancara melibatkan pengajuan pertanyaan kepada karyawan perusahaan guna memperoleh keterangan detail atas obyek kajian, dengan tujuan memperkuat argumen di latar belakang penelitian.

- b. Kuesioner: Yakni metode penyatuan data yang dilaksanakan dengan menyajikan daftar pertanyaan atau pernyataan tulis pada responden. Seringkali melalui Google Form atau dengan memberikan langsung kertas angket kepada karyawan. Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan bagian sewing PT Sandang Asia Maju Abadi yang dianggap mempunyai pengetahuan yang akurat tentang perusahaan. Sehingga, apa yang telah ada dan dinyatakan oleh responden dalam pengisian kuesioner dianggap dapat dipercaya.
- c. Studi literatur: Data yang akan dipakai dalam penelitian dapat dikumpulkan melalui studi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan data dan informasi dilakukan melalui jurnal-jurnal dan artikel-artikel yang relevan dengan permasalahan penelitian dan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Selain itu, dokumen-dokumen yang telah diberikan oleh PT Sandang Asia Maju Abadi juga dipelajari sebagai referensi dalam penelitian.

1.16. Instrumen Penelitian

Yakni alat yang dipakai untuk mengamati kejadian yang dikaji. Pada kajian ini, peneliti akan memakai kuisisioner sebagai instrumen penelitian (Sugiyono, 2020). Kuisisioner ialah salah satu jenis instrumen penelitian di mana peneliti memberi pertanyaan atau pernyataan pada responden (Sugiyono, 2020). Jenisnya ada dua yakni tertutup dan terbuka. Dalam hal ini, peneliti akan menyediakan kuesioner kepada karyawan bagian sewing Line 1 hingga Line 4 PT Sandang Asia Maju Abadi dan meminta untuk memilih jawaban yang tersedia dalam kuesioner tersebut. Selain itu, bila diperlukan, responden juga dapat memberikan

pendapatnya mengenai *Job Competency*, *Employee Engament*, dan Kinerja Karyawan.

1.17. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data ialah proses untuk memproses data supaya memperoleh keterangan yang bermanfaat sesuai dengan misi yang disusun. Berikut ialah langkah-langkahnya:

- a. Pengeditan (*Editing*): proses memeriksa dan memperbaiki data yang telah dikumpulkan untuk memastikan kelengkapan, konsistensi, dan keakuratan informasi. Ini melibatkan identifikasi dan koreksi kesalahan, seperti data yang hilang, tidak masuk akal, atau tidak sesuai dengan format yang ditetapkan.
- b. Pemberian Kode (*Coding*): proses mengonversi data mentah menjadi simbol atau kode yang dapat diinterpretasikan dan diolah secara komputerisasi. Ini memungkinkan data yang kompleks atau bervariasi untuk diatur dalam format yang konsisten dan dapat dianalisis lebih lanjut dengan mudah.
- c. Pemberian Skor (*Scoring*): mengubah respons atau jawaban dalam kuesioner menjadi angka atau nilai yang sesuai dengan skala yang telah ditetapkan. Ini memungkinkan data kualitatif atau subjektif diukur dan dianalisis secara kuantitatif untuk memahami pola atau tren yang mungkin ada.
- d. Tabulasi (*Tabulating*): proses mengorganisir data dalam tabel atau format yang terstruktur, biasanya memakai perangkat lunak komputer atau alat statistik. Ini memungkinkan penyajian visual yang jelas dari informasi,

memudahkan analisis, dan memungkinkan identifikasi pola atau tren dengan lebih baik.

1.18. Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang sudah dijalankan bertujuan guna menghasilkan data yang siap dipakai dengan memakai teknik analisis. Data tersebut dapat dipakai dalam berbagai cara, dan dalam kajian ini dipakailah analisis yang berkesinambungan dengan menggali korelasi antara variabel bebas dan terikat. Pada kajian ini dipakailah metode analisis kuantitatif, yakni memakai metode statistika guna menggali bukti atas hipotesa kajian dengan cara memproses data dan menyusun sebuah simpulan. Berikut teknik analisa yang dipakai pada kajian ini:

1.18.1. Uji Validitas

Ialah tahapan uji atau validasi data yang dilakukan untuk menentukan apakah alat ukur yang dipakai telah tepat guna. Penggunaan alat ukur yang sesuai akan menghasilkan data yang dapat dipercaya dan akurat. Validitas data mencerminkan kejauhan alat ukur tersebut cocok dalam menilai variabel yang diteliti. Kevalidan suatu instrumen dapat dinyatakan jika dapat secara logis merespons pertanyaan yang diajukan dalam proses pengumpulan data. Validitas instrumen penelitian yang tinggi dapat mengurangi kesalahan kajian. Dalam mengujinya dipakailah formula korelasi yang dikembangkan oleh Pearson, yaitu product moment. Bilamana skor korelasi (r hitung) lebih banyak dibanding skor korelasi tabel (r tabel), alhasil bisa dibilang valid. Tapi, bilamana skor korelasi (r hitung) lebih kecil daripada skor korelasi tabel, alhasil dibilang tidak valid. (Arikunto, 2002).

1.18.2. Uji Realibilitas

Ialah metode yang dipakai guna menilai jauh tidaknya alat ukur bisa konsisten dalam mengindikasikan suatu fenomena. Reliabilitas mempengaruhi variabel yang diamati. Misalnya, dalam kasus variabel keterlibatan karyawan, bila memakai indikator yang sama, pengukuran yang dilakukan secara berkala akan menghasilkan angka yang konsisten.

Kuesioner akan dibilang reliabel bilamana jawaban dari responden dalam pertanyaan yang diajukan stabil. (Ghozali, 2009).

SPSS akan dipakai sebagai alat guna menilai reliabilitas dengan memasukkan data yang telah ada. Salah satu metode statistik yang dipakai untuk mengukur reliabilitas yakni statistik Cronbach's Alpha (α), dimana skornya didapati dari analisa reliabilitas dan dapat ditemukan dalam tabel statistik reliabilitas, khususnya dalam kolom Cronbach's Alpha. Variabel akan dibilang reliabel bilamana skor dari Cronbach Alpha $> 0,60$

1.19. Analisis Data

1.19.1. Uji Asumsi Klasik

Uji ini harus dijalankan bila ingin melaksanakan sebuah regresi linear. Pada kajian ini, terdapat beberapa uji asumsi klasik yang dilaksanakan, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji ini ditujukan untuk memverifikasi apakah residual model regresi punya sebaran data atau distribusi normal. Uji t dan F berasumsi bahwasanya residual ikut pada distribusi normal. Bilamana terdapat pelanggaran terhadap asumsi ini, maka uji asumsi dianggap tidak valid untuk sampel yang jumlahnya kecil. Guna

bisa mendapati jawaban apakah pendistribusian datnya normal atau sebaliknya, dilakukanlah uji Kolmogorov-Smirnov Test. Bilamana skor signifikansi dari pengujian ini lebih banyak dari 0,05, artinya bahwasanya residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dijalankan guna memverifikasi apakah keterikatan antara variabel prediktor dan respon sifatnya linear atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan memperhatikan skor Significance Deviation from Linearity. Bilamana skornya melebihi $\alpha = 0,05$, menandakan bahwasanya hubungan antara variabel prediktor dan variabel respon punya sifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini ditujukan guna mengkonfirmasi ada tidaknya korelasi antara variabel prediktor dalam suatu model regresi. Uji ini akan dicerminkan dengan skor dari Variance Inflation Factor (VIF) dan skor tolerance dari tiap variabel prediktor. Bilamana skor dari $VIF < 10$ dan skor tolerance $> 0,10$, bisa diambil simpulan bahwasanya data antar variabel prediktor tidak mengalami multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Ditujukan guna memverifikasi apakah ada ketidakseimbangan varians dalam model regresi antara satu kajian ke kajian lain. Uji Glejser dapat dilakukan untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi. Kriteria pengujian untuk menentukan apakah residual bergejala heteroskedastisitas dengan memandang skor signifikansinya. Jika skor

signifikansinya melebihi 0,05 menandakan bahwasanya residual tidak bergejala heteroskedastisitas.

1.19.2. Uji Koefisien Korelasi

Uji ini dipakai untuk mengevaluasi kuatnya keterikatan antara variabel independen atas dependen. selain itu, digunakan mengevaluasi kekuatan korelasi antara variabel independen dan dependen. Guna bisa memandang jauh tidaknya koefisien korelasi, dipakailah interval korelasi, data interval korelasi dan tingkat hubungannya bisa dicerminkan di tabulasi tabel 1.3 menurut Sugiyono (2017) :

Tabel 1. 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan Korelasi
1.	0,00-0,19	Sangat Rendah
2.	0,20-0,39	Rendah
3.	0,40-0,59	Sedang
4.	0,60-0,79	Kuat
5.	0,80-1,00	Sangat Kuat

1.19.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 dipakai guna menilai keandalan suatu variabel bebas saat menjabarkan varians variabel terikatnya. Penggunaan R^2 akan lebih eksplanatif bila diuraikan khusus dengan variabel yang terlibat, yakni variabel *Job Competency* dan *Employee Engagement* yang punya pengaruh terhadap kinerja karyawan. R^2 dapat dievaluasi dengan melihat sejauh mana skor R^2 dekat dengan 1 atau 0. Bilamana R^2 dekat dengan 0, maka variabel yang dipilih tak bisa dinilai jadi sebuah pengaruh yang signifikan terhadap kkinerja karyawan. Di lain sisi, bilamana skor R^2 dekat dengan 1, alhasil keduanya yakni *Job Competency* dan *Employee Engagement*, mampu

dengan baik menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Dengan memakai uji koefisien determinasi (R^2), kita dapat menilai kekuatan variabel independen dalam menjabarkan variabel dependen. Uji ini akan memperlihatkan jauh tidaknya variabel *Job Competency* dan variabel *Employee Engagement* berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

1.19.4. Uji Regresi Linear Sederhana

Dipakai sebagai metode untuk menganalisa ada tidaknya pengaruh variabel ke yang lainnya. Regresi ini akan dipakai guna mengevaluasi keterikatan kausalitas antara dua variabel. Persamaan regresi yang menentukan hubungan tersebut dapat dilihat dalam rumus di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Objek pada variabel independen yang mempunyai nilai spesifik.

1.19.5. Uji Regresi Linear Berganda

Dipakai guna meramal perubahan status dari variabel dependen berdasar atas pengaruh dari independen yang dipakai sebagai prediktor. Dalam analisis regresi berganda, peneliti memanipulasi nilai-nilai variabel independen untuk melihat pengaruhnya. Oleh karena itu, ketika terdapat setidaknya dua variabel independen, dilakukan analisis jenis ini dengan formula:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi *Job Competency*

X1 = *Job Competency*

b2 = Koefisien regresi *Employee Engagement*

X2 = *Employee Engagement*

1.19.6. Uji Signifikasi

Pada uji signifikasi terdapat dua metode, yakni uji statistik t dan F.

a. Uji-t

Salah satu metode yang dipakai untuk menentukan variabel x mempunyai korelasi besar atas variabel Y atau tidak, yakni memakai uji-t. Dalam kajian ini, dilakukan uji t-Hitung dengan dua variabel X, yaitu *Job Competency* dan *Employee Engagement*, untuk melihat sejauh mana kedua variabel tersebut mempengaruhi variabel Y, yaitukinerja pegawai. Pengukuran dilakukan dengan memakai rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = skor t hitung dari uji t

r = koefisien

n = kuantitas semua data

Interpretasi dari skor t sesuai kalkulasi bisa dijalankan dengan mempertimbangkan aturan yang berlaku

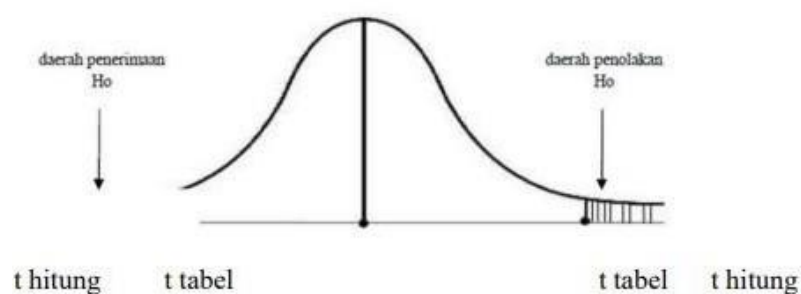
Berikut aturannya:

- a. Menentukan hipotesis alternatif dan nol

$H_a: \beta = 0$, maknanya ialah tak ada pengaruh variabel *Job Competency* (X_1), pada kinerja karyawan.

$H_a: \beta \neq 0$, maknanya ialah ada pengaruh antara variabel independen *Job Competency* (X_1) kinerja karyawan.

- b. Memilih tingkat interval dengan signifikansinya $\alpha = 0,05$ atau 5%.
- c. H_0 ditolak bilamana t hitung $>$ t tabel.
- d. H_0 diterima bilamana t hitung $<$ t tabel



Gambar 1. 2 Kurva Hasil Uji t

- b. Uji-F

Uji ini guna memahami apakah variabel *Job Competency* dan *Employee Engagement* simultan punya pengaruh positif dan signifikan atas kinerja

karyawan.

Langkah implementasinya yakni:

- a. Mengambil rumus hipotesis

$H_0 = b_1 = b_2$, maknanya *Job Competency* dan *Employee Engagement* secara simultan tak memberikan pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

$H_0 \neq b_1 \neq b_2$, artinya variabel *Job Competency* dan variabel *Employee Engagement* secara simultan punya pengaruh positif dan besar atas kinerja karyawan.

- b. Memilih level interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$ atau sangat signifikan 5 %.
- c. Memperbandingkan skor statistik F dengan titik kritis sesuai tabel.
- H_0 diterima bilamana F hitung \leq F tabel, maknanya variabel (X) secara bersamatidak memberi pengaruh atas variabel (Y).
 - H_0 ditolak bilamana F hitung $>$ F tabel, maknanya variabel (X) secara bersama mampu memberi pengaruh atas variabel (Y).

Uji-F memakai rumus :

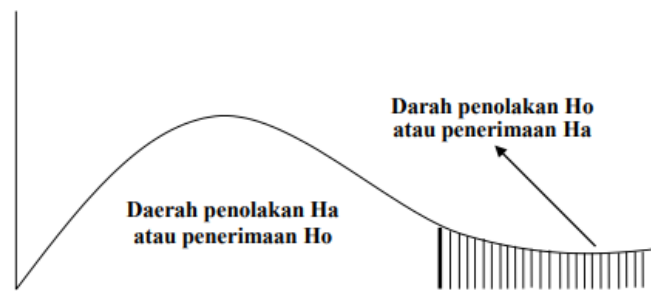
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/n - k - 1}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = banyaknya variabel independent

$N =$ banyaknya sampel



Gambar 1. 3 Kurva Uji F