

Pengaruh Competence, Reward di Mediasi Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement

Muhamad Dawam^{*}, Sintia Arsita, Rayhan Achmad, Ade Subakti, Retno Purwani Setyaningrum

Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen, Univesitas Pelita Bangsa, Bekasi

Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

Email: ^{1*}dawamdawer@yahoo.co.id, ²shintya.arsita123@gmail.com, ³rey.khanza9@gmail.com, ⁴adesubakti9@gmail.com,

⁵retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

Email Penulis Korespondensi: dawamdawer@yahoo.co.id

Abstrak—Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan Sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap organisasi memiliki target yang akan dicapai guna untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Organisasi dituntut sebagai pengelola sumber daya manusia yang memiliki nilai dalam kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis statistik melalui aplikasi SPSS Versi 25. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, studi kepustakaan dan koesioner. Dalam penelitian ini untuk teknik pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan pada PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik random sampling dengan jumlah responden sebanyak 129 responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengkaji, dan memperoleh hasil bagaimana pengaruh Competence, Reward, Yang Di mediasi Oleh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia.

Kata Kunci: Competence; Reward; Perceived Organizational Support; Employee Engagement.

Abstract—The development of the business world cannot be separated from the development of human resources. Human resources are an important aspect in a company to achieve a goal. Every organization has a target to be achieved to achieve the goals of a company. Organizations as managers of human resources who have the value of progress and organizational life. This type of research uses statistical analysis methods through the SPSS Version 25 application. This sampling uses a random sampling technique with a total of 129 respondents. This study aims to examine, examine, and obtain results how the influence of Competence, Reward, Perceived Organizational Support on Employee Engagement at PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia.

Keywords: Competence; Reward; Perceived Organizational Support; Employee Engagement

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan Sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap organisasi memiliki target yang akan dicapai guna untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Organisasi dituntut sebagai pengelola sumber daya manusia yang memiliki nilai dalam kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam menentukan keberhasilannya suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong produktivitas karyawan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk mencapai visi dan misi dalam suatu organisasi, serta untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pengalaman kerja, pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia yang memadai sebagai penyemangat karyawan dalam bekerja. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai penggerak utama untuk kesuksesan suatu perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk terus meningkatkan keunggulan kompetitif dengan hasil kualitas produk maupun sumber daya manusia yang profesional. Akan tetapi pada perusahaan problematika yang sering terjadi adalah menyangkut pada sumber daya manusia yaitu employee engagement atau keterikatan karyawan. Menurut Jha & kumar dalam Firnanda dan Wijayati (2021) mengatakan bahwa karyawan yang engaged adalah seseorang yang memahami perannya masing-masing, memiliki hubungan dan komitmen yang kuat untuk perusahaan, lebih berusaha keras untuk mempelajari hal-hal baru, memiliki semangat untuk sukses pada perusahaan. Dalam hal ini tinggi rendahnya employee engagement dilihat pada suksesan pekerjaan karyawan di dalam perusahaan. Pada era saat ini employee engagement menjadi pengantar kesuksesan bisnis pada pasar yang kompetitif, membantu perusahaan untuk berkembang, serta bertahan dalam masa kesulitan yang terjadi pada perusahaan. Perusahaan dapat mencapai keberhasilan jika karyawan memiliki keterikatan yang tinggi dalam perusahaan. Keberhasilan tentu saja tidak didapat begitu saja, akan tetapi perlu adanya analisa dan pengkajian yang mendalam untuk mencari solusi atas permasalahan didalam sebuah perusahaan salah satunya dengan adanya employee engagement. Dalam hal ini maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap employee engagement, aspek tersebut antara lain seperti: competence, reward di Mediasi Oleh perceived organizational support. Aspek tersebut menjadi penting karena peranan serta pengaruhnya terhadap employee engagement. Pada hal tersebut didukung oleh data absensi, pencapaian terget produksi, dan promosi jabatan pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia, seperti tabel 1-3 berikut:

Tabel 1. Data Absensi PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia Pada tahun 20192021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Presentase
2019	225	196	87%

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Presentase
2020	210	177	84%
2021	190	152	80%

Tabel 2. Data Pencapaian Target Produksi PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia Pada tahun 2019-2021

Tahun	Target Produksi	Outout Produksi	Presentase
2019	2.569.680	2.386.512	93%
2020	2.236.524	2.010.276	90%
2021	2.055.456	1.756.380	85%

Tabel 3. Data Kenaikan Jabatan pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia Pada tahun 2020-2021

No	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan Yang Naik Jabatan (Orang)	
		2020	2021
1	General Manager	2	1
2	Deputy GM	3	2
3	Senior Manager	2	3
4	Deputy Manager	4	5
5	Assistant Manager	4	5
6	Supervisor	10	7
7	Senior Chief	20	16
8	Senior Staff	22	15
9	Specialized Operator	31	26
10	Senior Operator	46	50

Berdasarkan pada tabel 1, tabel 2, dan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dengan terjadinya penurunan presentase atau data kehadiran karyawan dapat mempengaruhi nilai pencapaian target produksi di PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia, yang berdampak pula kepada unsur kenaikan jabatan yang cenderung naik tetapi tidak signifikan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan di perusahaan tersebut kurang memiliki rasa employee engagement terhadap perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus terus meningkatkan employee engagement semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai maksimal.

Karyawan yang kompeten memiliki banyak faktor yang mempengaruhi employee engagement yaitu karakter sikap, kemauan, perilaku dan kemampuan karyawan dalam kerja. Menurut Rinawati & Ingsih dalam Herawaty dan Cahyadi (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif faktor kompetensi karyawan yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kerja karyawan sebagai perwujudan pada prestasinya. Berdasarkan hasil wawancara 85% competence karyawan pada perusahaan memiliki kompetensi kerja yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya. dalam hal ini kemampuan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan posisi bekerja dan jabatan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, karyawan dapat memiliki rasa employee engagement terhadap perusahaan.

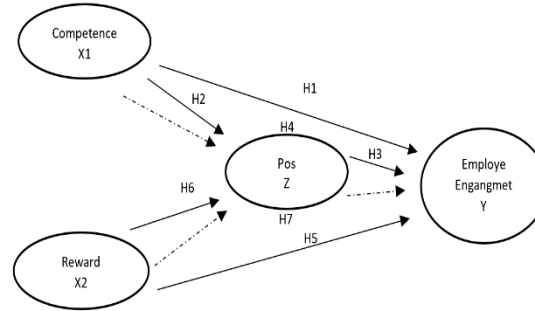
Faktor lain yang dapat mempengaruhi employee engagement adalah memberikan reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan atas mencapai target kerja. Menurut Thompson dalam Nurcahyo (2021) menyatakan bahwa reward tidak hanya mencakup pada unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain, tetapi juga pada unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang yalak dalam organisasi dan lain-lain. Pada aktualnya reward pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia masih belum dilakukan secara maksimal. Berdasarkan observasi wawancara karyawan tidak merasakan adanya reward atas pencapaian kerja pada perusahaan, seperti program penghargaan karyawan teladan, promosi jabatan, dan prestasi karyawan belum dimaksimalkan keberadaannya. Pemberian reward pada karyawan suatu apresiasi yang diberikan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan employee engagement, sehingga karyawan akan merasakan lebih dihargai atas pencapaian kerja mereka.

Dalam meningkatkan employee engagement tidak mencakup dengan competence dan reward saja, akan tetapi perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi. Menurut Wayne dalam Hidayah dan Sari (2021) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada karyawan dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan. Perceived organizational support pada PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia masih belum diterapkan secara maksimal. Berdasarkan observasi wawancara karyawan masih belum merasakan adanya dukungan dari perusahaan dalam menghargai kontribusi karyawan. Perusahaan yang memberikan dukungan secara maksimal, karyawan akan merasakan adanya dukungan organisasi, karyawan pun akan membalas dukungan tersebut dengan bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengidentifikasi diri mereka sebagian dari anggota organisasi serta mengembangkan persepsi yang lebih positif.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan objek penelitian yaitu competence, reward, di Mediasi Oleh perceived organizational support Terhadap employee engagement. Tempat penelitian dilakukan pada PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia berlokasi Karawang International Industrial City (KIIC) Jl. Maligi III Lot F.9, Karawang 41361, Jawa Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia yaitu berjumlah 190 karyawan. Untuk menentukan sampel pada penelitian menggunakan probability sampling dengan teknik Simple Random Sampling, yang dilakukan secara acak. Berdasarkan populasi yang terdapat pada PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia sampel penelitian ini diambil menggunakan metode Slovin. Sehingga sampel pada penelitian sebanyak 129 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, studi kepustakaan dan koesioner. Dalam penelitian ini untuk teknik pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan pada PT.Kyoraku Blowmolding Indonesia, maka skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Serta untuk perhitungan pengolahan data, penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS (Statistical Program for Social Scane) versi 25 yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variable independen (X) terhadap dependen (Y).

Metode analisis data menggunakan Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variable independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Terdapat rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = koefisien employee engagement.

a = Konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi.

X1 = Competence.

X2 = Reward.

Z = Perceived organizational support.

e = Epsilon (pengaruh faktor lain).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menyebarkan angket kuesioner yang kemudian data tersebut di olah menggunakan SPSS dan diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4, sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.692 ^a	0,479	0,467	2,10316	2,061

a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Reward, Competence
b. Dependent Variable : Employee Engagement

Hasil tersebut nilai R- Square sebanyak 0,467 yang berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya sebesar 46,7%.

3.1 Pembahasan

Tabel 5. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,619	3,713		0,952	0,346
	Competence	0,369	0,064	0,021	0,156	0,876
	Reward	0,129	0,108	0,455	3,686	0,001
	Perceived Organizational Support	0,203	0,131	0,308	2,313	0,025

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Diperoleh pembahasan sebagai berikut :

3.1.1 Pengaruh Competence (X1) Terhadap Employee Engagement (Y)

Hasil dari perhitungan uji parsial pada variabel Competence terhadap Employee Engagement. Menunjukkan bahwa Competence memiliki nilai signifikansi 0.000 dan koefisien refresi mempunyai nilai positif yaitu 0.369. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu $6.272 > 1.978$ dari t tabel. Maka berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel Competence terhadap variabel Employee Engagement memiliki pengaruh yang positif secara parsial sehingga H1 diterima. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mety Titin Herawaty dan Cepi Cahyadi (2020) Memberikan hasil kesimpulan penelitian bahwa pada variabel Competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

3.1.2 Pengaruh Reward (X2) Terhadap Employee Engagement (Y)

Hasil dari perhitungan uji parsial pada variabel Reward terhadap Employee Engagement. Menunjukkan bahwa Reward memiliki nilai signifikansi 0.081 dan koefisien refresi mempunyai nilai positif yaitu 0.129. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu $2.399 > 1.978$ dari t tabel. Maka berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel Reward terhadap variabel Employee Engagement memiliki pengaruh yang positif secara parsial sehingga H2 diterima. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirda Lilia dan Sri Gustina Pane (2017). Memberikan hasil kesimpulan penelitian bahwa pada variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

3.1.3 Pengaruh Perceived Organizational Support (X3) Terhadap Employee Engagement (Y)

Employee Engagement (Y) Hasil dari perhitungan uji parsial pada variabel Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement. Menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki nilai signifikansi 0.001 dan koefisien refresi mempunyai nilai positif yaitu 0.203. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu $3.544 > 1.978$ dari t tabel. Maka berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel Perceived Organizational Support terhadap variabel Employee Engagement memiliki pengaruh yang positif secara parsial sehingga H3 diterima. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh David Yusuf Firnanda dan Dewie Tri Wijayati (2021). Memberikan kesimpulan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Competence, Reward, dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia, yakni sebagai berikut: 1. Secara parsial Competence (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y) pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia. 2. Secara parsial Reward (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y) pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia. 3. Secara parsial Perceived Organizational Support (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y) pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia. 4. Secara simultan Competence (X1), Reward (X2), Perceived Organizational Support (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Employee Engagement (Y) pada PT. Kyoraku Blowmolding Indonesia.

REFERENCES

- Busro, D. M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Cahyani, S. I., & Pratama, M. P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Kepala Sekolah Dasar Se- Kecamatan Sempor. 3(6), 1168–1179. 3.
- Domiyandra, R., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Etis(Ethical Leadership), Budaya

- Organisasi, Dan Penghargaan(Rewards) Terhadap Keterikatan Kerja(Work Engagement) Account Representative (Ar) Pada Kpp Pratama Di Lingkungan Kanwil Djp 'X.' Jurnal Stie Semarang, 11(1), 102–118.
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v1i1.1.345>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1–16.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawaty, M. T., & Cahyadi, C. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Employee Engagement Pt Smart Solution Bekasi. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 48–58.
<https://doi.org/10.32938/jie.v2i2.55>
- Hidayah, I. N., & Sari, D. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Rumah Sakit. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 9, 1–13.
<https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/546/467>
- Khadijah, & Megawati. (2020). Pengaruh Calling Dan Persepsi Dukungan Pegawai Generasi Milenial Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(4), 702–714.
- Lilia, W., & Pane, S. G. (2017). Pengaruh Karakteristik Dan Reward Terhadap Employee Engagement Dan Invent To Quit. *Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 40–53.
- Montori, M., Adolfini, & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Bagian Deputi Bisnis Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4329– 4338.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.25084>
- Nurchayyo, T. W. (2021). REWARD, PERCEIVED ORGANIZATIONAL AND SUPERVISOR SUPPORT (POS), WORK LIFE BALANCE SEBAGAI FAKTOR KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT. 28(2), 14–27.
- Prof.Dr.Wibowo,SE., M. P. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Alfabeta.
- Zinal, V. R., Ramlay, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.