

PENGARUH *JOB COMPETENCY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANDANG ASIA MAJU ABADI KOTA SEMARANG

Diana Apriliawati¹, Saryadi², Sudharto P Hadi³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Kota Semarang

¹Email: apriliadiana358@gmail.com

Abstract: *PT Sandang Asia Maju Abadi is private entity engaged in manufacturing that has exported its products to the continents of Asia, Europe and America.. Maintaining product quality can be achieved if the performance of company employees is maximum. Employee performance influenced by job competency and employee engagement. This research aims to determine the influence of job competency and employee engagement on the performance of sewing section employees of PT Sandang Asia Maju Abadi. This type of research is explanatory research with probability sampling method, stratified random sampling type. data was collected by distributing questionnaire to 92 respondents employees of the sewing section at PT. Sandang Asia Maju Abadi. Data analysis method used is regression analysis using SPSS 25.0 application with quantitative analysis. The research results show that job competency, employee engagement and effect between job competency and employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. PT Sandang Asia Maju Abadi need to provide training related to employee discipline and skills at work, increase discussions with employees, provide rewards and assign tasks according to employee interests and abilities so that the resulting performance is maximized. For further researchers, motivation, work culture and others can affect employee performance*

Keywords: *job competency; employee engagement; employee performance*

Abstraksi: PT. Sandang Asia Maju Abadi ialah entitas swasta bergerak di bidang manufaktur yang telah mengeksport produknya ke benua Asia, Eropa dan Amerika. Mempertahankan kualitas produk dapat tercapai apabila kinerja karyawan perusahaan maksimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi *job competency* yang mumpuni dan *employee engagement* yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job competency* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. Tipe penelitian ini adalah explanatory research dengan metode *probability sampling* jenis *stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 92 responden karyawan bagian sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi dengan aplikasi SPSS versi 25.0 tipe analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job competency* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara *job competency* dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan kepada PT. Sandang Asia Maju Abadi perlu memberikan pelatihan terkait kedisiplinan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, meningkatkan diskusi dengan karyawan, pemberian reward serta penempatan tugas sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih maksimal. Untuk peneliti selanjutnya, terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Kata Kunci: *job competency; employee engagement; kinerja karyawan.*

Pendahuluan

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 (Chaerudin *et al.*, 2021).

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.

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. *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.

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.

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.

Employee Engagement dipakai jadi variabel yang menimbulkan semangat kerja, yang menyatakan bahwasanya tingkat di mana seorang 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. Maka dari itu, peneliti mengambil judul : **Pengaruh *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja Karyawan PT Sandang Maju Abadi.**

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

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).

Job Competency

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.

Employee Engagement

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).

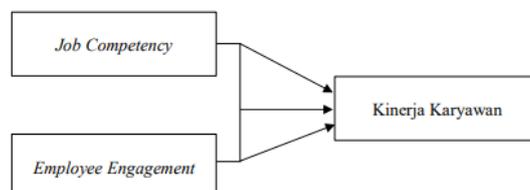
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga terdapat pengaruh antara *Job Comptency* 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.



Metode Penelitian

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yaitu *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menganalisis ada dan tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dimana dapat dikontrol atau dimanipulasi. Eksplanatory research ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Selain itu, tipe penelitian ini juga menguji hipotesa yang diajukan apakah diterima atau ditolak (Sugiyono, 2009).

Populasi

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

Sampel

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:

$$n = N / (1 + N [(e)]^2)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kekeliruan penentuan sampelnya (5%)

Maka pada penelitian ini perhitungan sampelnya adalah:

$$\begin{aligned} n &= 120 / (1 + 120 [(0,05)]^2) \\ &= 120 / (1 + 0,3) \\ &= 120 / 1,3 \\ &= 92,3 \\ &= 92 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Jadi, penelitian ini akan memerlukan 92 sampel yang diambil dari karyawan bagian sewing.

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.

Jenis dan Sumber Data

Jenis datanya memakai kuantitatif, yakni data wujudnya bilangan yang bisa dikalkulasi dengan pasti dengan memakai metode statistik. Data kuantitatif yang diperoleh datangnya dari pernyataan kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi di bagian Sewing sebagai sumber data. Sumber data ada 2 yaitu data primer diambil secara langsung dari PT Sandang Asia Maju Abadi bekerja di bagian sewing melalui metode observasi, wawancara, dan pemberian kuesioner yang berisi pertanyaan terkait dengan variabel penelitian. Data sekunder mencakup informasi dari internet, Ejournal, serta buku-buku yang tersedia di perpustakaan.

Teknik Analisis Data

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: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Signifikansi,

Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Koef Korelasi	Koef Determinasi	Uji Regresi Sederhana dan Berganda	Uji t dan Uji F	Ket
H1	<i>Job Competency</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,618 (Kuat)	38,2%	$Y = 12,205 + 0,484X_1 + e$	Skor t-hitung mencapai 2,258 > t-tabel mencapai 1,986 dan signifikan 0,000 < 0,05	Diterima
H2	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,701 (Kuat)	49,2%	$Y = 7,865 + 0,586X_2 + e$	Skor t-hitung mencapai 5,046 > t-tabel mencapai 1,986 dan signifikan 0,000 < 0,05	Diterima
H3	<i>Job Competency dan Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,721 (Kuat)	51,9%	$Y = 6,306 + 0,186X_1 + 0,444X_2 + e$	Skor Fhitung mencapai 48,050 > 3,10 dengan sig 0,000 kurang dari 0,05	Diterima

Pembahasan

Berdasarkan atas hasil pengujian yang dilakukan di hipotesis pertama yaitu *job competency* punya pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan memakai aplikasi sesuai dengan skor sig 0,000 dan hasil koefisien korelasi. Kemudian hasil dari hitungan skor t-hitung > t-tabel yakni 2,258 > 1,986 sehingga terjadi penolakan pada H0 sedangkan Ha diterima mempunyai arti punya pengaruh positif signifikan, selain itu dapat diketahui bahwasanya hubungan antara *job competency* dengan kinerja karyawan mempunyai hasil yang kuat dalam hubungannya dengan skor 0,618. Dalam uji koefisien determinasi mempunyai hasil mencapai 38,2% yang maknanya variabel *job competency* punya pengaruh 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) yang hasilnya

menyatakan bahwasanya kompetensi karyawan yang terdiri dari kompetensi teknis dan non teknis punya pengaruh simultan dan sangat nyata (*highly significant*) terhadap 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 dimiliki karyawan baik maka kinerjanya pun naik. Sehingga *Job Competency* mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan atas hasil pengujian yang dilakukan di hipotesis kedua yaitu *employee engagement* punya pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan memakai aplikasi sesuai dengan skor sig 0,000 dan hasil koefisien korelasi. Kemudian hasil dari hitungan skor t-hitung > t-tabel yaitu $5,046 > 1,986$ sehingga terjadi penolakan pada H_0 sedangkan H_a diterima mempunyai arti punya pengaruh positif signifikan, selain itu dapat diketahui bahwasanya hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan mempunyai hasil yang kuat dalam hubungannya dengan skor 0,701. Dalam uji koefisien determinasi mempunyai hasil mencapai 49,2% artinya variabel *employee engagement* punya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kruse (2012), *Employee Engagement* bisa dimaknai menjadi komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan misinya. Komitmen ini mengindikasikan bahwasanya karyawan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dalam perusahaan. Sehingga, karyawan pun tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji atau promosi, tetapi juga untuk mewujudkan tujuan organisasi atau Perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2018) mengatakan bahwasanya *Employee Engagement* ialah keikutsertaan individu yang ditandai dengan kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaannya. Karyawan yang punya keterlibatan kerja yang tinggi, cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. 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. Pendapat tersebut diperkuat oleh perolehan kajian dari Putri (2021) yang membuktikan bahwasanya keterikatan karyawan mempunyai skor positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan atas hasil uji yang dijalankan di hipotesis ketiga yaitu *job competency* dan *employee engagement* punya pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan memakai aplikasi sesuai dengan skor sig 0,000 dan hasil koefisien korelasi. Kemudian hasil dari hitungan skor F-hitung > F-tabel yaitu $48,050 > 3,10$ sehingga terjadi penolakan pada H_0 sedangkan H_a diterima mempunyai arti punya pengaruh positif signifikan, selain itu dapat diketahui bahwasanya hubungan antara *job competency* dan *employee engagement* dengan kinerja karyawan mempunyai hasil yang kuat dalam hubungannya dengan skor 0,721. Dalam uji koefisien determinasi mempunyai hasil mencapai 51,9% yang maknanya variabel *job competency* dan *employee engagement* punya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diungkap oleh Mangkunegara (2000: 67), kinerja karyawan ialah pencapaian terbaik dalam kualitas dan kuantitas 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 pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka secara langsung. Sementara *Employee Engagement* ialah tingkat

komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya yang menyebabkan mereka merasa terlibat, termotivasi, dan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Karyawan yang mempunyai *Job Competency* yang baik dan tingkat *Employee Engagement* yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang lebih 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 *Employee Engagement* karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Shalauhiddin (2018) bahwasanya adanya pengaruh antara *Job Competency* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasar atas hasil kajian yang diambil terhadap 92 responden mengenai *job competency*, *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Berdasarkan *job competency* dapat disimpulkan bahwa, dijelaskan pada jawaban yang sudah diberi oleh responden pada indikator keterampilan menjalankan tugas, keterampilan mengelola tugas, dan keterampilan mengambil tindakan bahwasanya *job competency* dinilai baik dalam berbagai mulai dari karyawan berhasil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, karyawan dapat menyusun lingkungan kerja positif, karyawan dapat menyusun kerja sama yang baik dengan rekan kerja, karyawan merasa nyaman mengembangkan keterampilan baru, dan karyawan berhasil beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas yang diberikan. Namun, terdapat 34 responden yang menilai bahwasanya ada indikator yang kurang yaitu karyawan kurang mampu menjalankan tugas sesuai perintah atasan, karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, karyawan kurang mampu mengelola tugas dengan efisien, karyawan kurang percaya diri dalam mengambil keputusan, dan karyawan kurang yakin dalam mengambil keputusan.
2. Berdasarkan *employee engagement* dapat disimpulkan bahwasanya responden mengkategorikan variabel *employee engagement*. Hal tersebut dijelaskan pada jawaban yang telah diberi oleh responden pada indikator semangat dan penyerapan bahwasanya *employee engagement* dinilai baik mulai dari mengenai karyawan merasa bersemangat ketika bekerja, karyawan tidak mudah menyerah ketika bekerja, karyawan merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan, karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan dapat berkonsentrasi ketika bekerja. Namun, terdapat 25 responden yang menilai bahwasanya ada indikator yang kurang yaitu karyawan kurang bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan tertantang ketika diberikan banyak tugas, karyawan merasa tidak nyaman ketika tidak masuk bekerja, karyawan mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, dan karyawan merasa bahagia ketika bekerja dengan intens.
3. Berdasarkan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwasanya responden mengkategorikan variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dijelaskan pada jawaban yang telah diberikan oleh responden bahwasanya kinerja karyawan dinilai baik mulai dari karyawan mempunyai konsistensi tinggi dalam bekerja, karyawan dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan mempunyai inisiatif tinggi dalam bekerja, karyawan bertanggungjawab atas

pekerjaan, dan karyawan mampu mengatasi resiko dan kesulitan saat bekerja. Namun, terdapat beberapa responden yang menilai bahwasanya ada indikator yang kurang yaitu sikap karyawan dalam menjaga kualitas kerja, karyawan tepat waktu dalam mengerjakan tugas, dan karyawan tepat waktu dalam mengerjakan tugas.

4. *Job competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor sig $0,000 < 0,01$. Oleh karena itu makin kompeten dalam pekerjaan karyawan maka akan makin baik kinerja karyawan.
5. *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor sig $0,000 < 0,01$. Oleh karena itu makin banyak keterikatan karyawan maka akan makin baik kinerja karyawan.
6. *Job competency* dan *Employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor sig $0,000 < 0,01$. Oleh karena itu makin besar *job competency* dan *employee engagement* maka makin baik kinerja karyawan.

Saran

1. PT Sandang Asia Maju Abadi perlu memperhatikan hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Masih terdapat beberapa indikator yang mempunyai skor dibawah rata-rata. PT Sandang Asia Maju Abadi harus lebih memperhatikan agar karyawan bersemangat dalam bekerja, dimana atasan menyadarkan kepada karyawan bahwasanya prioritas utama dalam bekerja ialah menyelesaikan tugas pekerjaannya, adanya penempatan tugas sesuai dengan minat dan kemampuannya, komunikasi yang terbuka dan jujur baik atasan maupun karyawan, dan diberikan bonus atau reward agar karyawan mempunyai semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.
2. PT Sandang Asia Maju Abadi perlu memperhatikan hubungan antara *Job Competency* dengan kinerja karyawan. Masih terdapat beberapa indikator yang mempunyai skor di bawah rata-rata. PT Sandang Asia Maju Abadi harus lebih memperhatikan agar karyawan dapat mempunyai keterampilan dalam bekerja, dimana atasan harus tegas dalam memberikan aturan kepada karyawannya, memberikan pelatihan kedisiplinan kepada karyawan, karyawan supaya diberikan time management agar pekerjaan yang dilakukan sesuai, atasan perlu mengadakan diskusi intens terhadap karyawan-karyawannya dan atasan perlu menghargai setiap adanya pendapat dari karyawan.
3. PT Sandang Asia Maju Abadi perlu memperhatikan hubungan antara *job competency* dengan kinerja karyawan. Masih terdapat beberapa indikator yang mempunyai skor di bawah skor rata-rata. PT Sandang Asia Maju Abadi harus lebih memperhatikan agar karyawan mampu menjalankan tugas sesuai perintah atasan, perusahaan sarana dan prasarana yang lengkap, membuat rencana kerja yang jelas dan realistis, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional setiap karyawan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, penulis menilai kajian ini masih banyak variabel-variabel yang tidak diikutsertakan, sehingga peneliti berikutnya bisa memakainya misalnya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya. Serta diharapkan bisa memperluas data objek kajian dari perusahaan garmen lainnya sebab hal ini nantinya bisa mengindikasikan perbedaan yang jelas.

Daftar Referensi

- Albrecht, S. L. 2010. *Handbook of employee engagement*. Australia: School of Psychology and Psychiatry.
- Arifin. 2017. Relevansi Kompetensi Teknik Gambar Manufaktur Di SMK Muhammadiyah 2 Jatinom Terhadap Kebutuhan Industri : Jurnal Dinamika Vokasional Teknik Mesin. Vol 2, No 2, 105-110
- Dessler, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Jakarta Prenhalindo.
- Federman, B. 2009. *Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, And increasing loyalty*, San Fransisco: Jossey Bass.
- Hamali, A. Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta. CAPS Yogyakarta
- Khan. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, Vol 33, No 4, 692-724.
- Kruse, K. 2012. *What is Employee Engagement*. *Forbes Leadership*. Tersedia : <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagement-what-and-why/>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja.
- Putri, Nugraheni Krisnawati Setyaningrum, Hadi Guntur Suryaning. 2021. Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ungaran Sari Garment. Semnastekmu. Universitas Sains dan Teknologi Komputer Semarang, Vol 1, No 1, 115-123.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Septiana, D. Pengaruh Penempatan Karyawan Berbasis Kompetensi Dan Motivasi Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pt. Mutiara Sawit Seluma (MSS) (Disertasi, UIN Fatmawati Sukarno).
- Shalauhiddin Ahmad. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol 7, No 3, 202
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. 2020. Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. Sukabumi : CV Jejak (Jejak Publisher).
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Persada