PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP*WORK ENGAGEMENT*
(Studi pada Pegawai PT. Naga Semut Kebumen)

Choirunnisa Alifiani P.Y
email: putriolala23@yahoo.com

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si

Wijayanti, S.E., M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi di samping faktor lain seperti modal. *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, sepertikompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji: pengaruh kompetensi terhadap *work engagement*, pengaruh kompensasi terhadap *work engagement*, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement*.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai bagian produksi di PT Naga Semut, Kebumen. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan total sampel sebanyak 180 orang.Pengumpulandata menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban model *Likert Scale*, yang telah diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Pengujianhipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*, kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Kata kunci :*kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, work engagement*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi di samping faktor lain seperti modal (Hariandja, 2007:2). Sebuah studi yang ditemukan oleh Hay Group tahun 2012 menyatakan bahwa kantor-kantor dengan pegawai yang *engaged* meningkat 43% lebih produktif didasarkan pada perbandingan pendapatan yang dihasilkan. Para pegawai yang *actively engaged* adalah pegawai yang bekerja dengan

keinginan besar karena pegawai merasakan ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi di mana pegawai bekerja (Santosa, 2012:208).

Schaufeli dkk., (2002:74) mendefinisikan *engagement* sebagai suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Namun pada kenyataannya, untuk meningkatkan *workengagement* pada diri pegawai bukanlah hal yang mudah karena *workengagement* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *competence* (Gagné, 2014:252); *compensation* (Armstrong, 2009:236), dan *job satisfaction* (Armstrong, 2009:339).

Kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Busro, 2018:26). Faktor selanjutnya, kompensasi yaitu sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa (Umar, 2005:16). Menurut Umar (2005:16) kompensasi yang diterima pegawai dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial atau sering disebut kompensasi langsung, dan imbalan nonfinansial atau disebut kompensasi pelengkap, yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Faktor terakhir yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi perusahaan atau organisasi karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat kapasitas penuh dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai yang positif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya pegawai akan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mencurahan segenap kemampuan maupun perhatiannya pada pekerjaan (Moeljono, 2006:68).

Pada penelitian ini, objek penelitian difokuskan di PT. Naga Semut Kebumen. PT. Naga Semut adalah perusahaan plastik terpadu dan eksportir di Indonesia, didirikan sejak tahun 1967, dan merupakan PerseroanTerbatas. Bersamaan dengan perkembangan teknologi serta peningkatan bisnis dan industri yang ada di Indonesia, pabrik plastik PT. NagaSemut memproduksi sejumlah komoditas kantong plastik untuk dijual ke industri retail, distributor pasar domestik dan*export*. PT Naga Semut menawarkan berbagai jenis kantong plastik, dengan banyak varian ketebalan, warna, *packaging* dan dapat dibuat sesuai pesanan (*custom order*). Jenis kantong

plastik yang ditawarkan adalah *Polipropilen* (PP), *High Denstty Polyethylene* (HDPE), Mica / *Polyethylene Terephthalate* (PET), dan lain-lain. *By product*dari jenis tersebut adalah tali raffia, tas/plastik sampah, tas kresek/asoy, dan lain-lain. Dengan kebutuhan konsumen yang kian hari kian meningkat dalam pemakaian kantong plastik, PT Naga Semut hadir dengan mengedepankan inovasi, kualitas dan kekuatan kantong plastik serta kecanggihan teknologi mesin yang dimiliki.Berpengalaman dalam memproduksi kantong plastik dan menyediakan produk terbaiknya pada konsumen selama kurang lebih 50 tahun, PT. Naga Semut telah mendistribusikan bermacam produknya ke kota-kota besar di seluruh pelosok daerah Indonesia hingga memenuhi kebutuhan pasar global, diekspor ke manca negara.PT Naga Semut mendapat penghargaan pada 2015, sebagai satu satunya pabrik plastik di Jawa Tengah yang mendapatkan penghargaan program penilaian peringkat kinerja perusahaan dalam pengelolaan lingkungan hidup di daerah propeda saat *World Environment Day*. Menuju ke sebuah perusahaan profesional berskala global, PT Naga Semut selalu mempertahankan kualitas dan mutu komoditi produknya, mengutamakan servis, dan turut mensejahterakan seluruh pegawainya dengan mengupayakan pemberdayaan tenaga kerja di daerah dengan baik, agar kebutuhan hidupnya tercukupi(www.benhil.net).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Ibu Sri Widyaningthyas selaku Personalia, bahwa tidak semua pegawai PT. Naga Semut Kebumen memiliki *workengagement* yang tinggi, yang ditandai dengan pegawai kurang memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Ditemukan juga pegawai yang kurang kompeten dalam menjalankan pekerjaan, yang ditandai dengan kurang mengetahui tugas dan kewajiban, kurang memahami pekerjaan, dan kurang cekatan sehingga pekerjaan tidak efektif. Ada juga pegawai yang merasa kompensasi yang diperoleh selama ini masih kurang memenuhi kebutuhannya, serta ada pegawai yang menunjukkan kurang puas dalam bekerja, yang ditandai dengan kurang puas dengan konspensasi yang diberikan, dan kurang puas dengan rekan kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*?

2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Work Engagement

Menurut Robbins dan Judge (2013:211) *engagement* dapat diartikan sebagai investasi energi fisik, kognitif, dan emosional pegawai dalam kinerja pekerjaan. Schaufeli dkk., (2002:74) mendefinisikan *engagement* sebagai suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi,pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh *vigor*, *dedication*,dan *absorption*.

Schaufeli dkk., (2002:74) menjelaskan bahwa *engagement*dicirikan oleh semangat(*vigor*), dedikasi (*dedication*),dan perhatian penuh (*absorption*).

1) *Vigor* mengacu pada kemauan dan tekad untuk mengerahkan energi dan usaha dalam pekerjaan seseorang dan menjadi ulet serta gigih ketika menghadapi rintangan.
2) *Dedication* adalah sebuah komponen emosional dari *engagement* yang mengacu kepada menemukan arti dan tujuan dalam pekerjaan, menjadi antusias, terinspirasi, dan bangga dengan pekerjaannya.
3) *Absortion* adalah komponen kognitif dari *engagement* yang dimana orang benar-benar tenggelam dan puas dengan pekerjaannya seperti waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002:74).

Work engagement dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *compensation* (Armstrong, 2009:236), *job satisfaction* (Armstrong, 2009:339; Robbins dan Judge, 2013:73), dan kompetensi (Gagné, 2014:252).

b. Kompetensi

Menurut Busro (2018:26) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.Orang yang kompeten

di tempat kerja adalah individu yang memenuhi harapan kinerja (Armstrong, 2009:204).

Kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut (Busro, 2018:35):

1) Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya:
   a) Identifikasi belajar, dan
   b) Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2) Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya:
   a) Pemahaman yang baik tentang karakteristik, dan
   b) Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3) Nilai, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya:
   a) Kejujuran,
   b) Keterbukaan,
   c) Demokratis.
4) Kemampuan, yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan indikator:
   a) Metode kerja yang dianggap lebih efektif, dan
   b) Efisien.
5) Sikap, yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dan luar dengan indikatornya:
   a) Reaksi terhadap krisis ekonomi, dan
   b) Perasaan terhadap kenaikan gaji.
6) Minat, yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan indikatornya:
   a) Aktivitas kerja, dan
   b) Semangat kerja.

c. Kompensasi

Kompensasi atau imbalan dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa. Kompensasi merupakan salah satu cara manajemen

untuk meningkatkan kepuasan kerja (Umar, 2005:16). Menurut Hariandja (2007:245) tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen pegawai, serta mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan.

Umar (2005:16) menjelaskan bahwa kompensasi, imbalan atau balas jasa yang diterima pegawai dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial atau sering disebut kompensasi langsung, dan imbalan nonfinansial atau disebut kompensasi pelengkap, yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Berikut penjelasannya.

1) Imbalan finansial, sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi yang dibayarkan oleh organisasi.
2) Imbalan nonfinansial, dimaksudkan untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program pelayanan bagi pegawai yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, *cafetaria*, dan tempat beribadah.

Indikator kompensasi mengacu pada pendapat Umar (2005:16), yaitu:

1) Gaji atau upah.
2) Asuransi.
3) Tempat beribadah.

d. Kepuasan Kerja

Umar (2005:36) mengartikan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.Menurut George dan Jones (2012:71), kepuasankerja merupakan sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaan yang dimilikinya.

MenurutUmar (2005:36) kepuasan kerja dapat berkaitan dengan gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi), serta rekan sekerja. Menurut Hariandja (2007:291) kepuasan kerja dipengaruhi

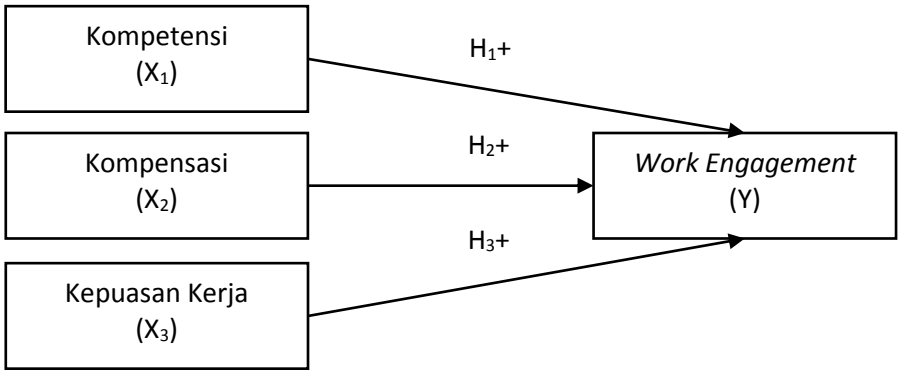
oleh beberapa faktor, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, serta lingkungan kerja. Penjelasannya sebagai berikut.

Indikator kepuasan kerja mengacu pada pendapat Umar (2005:36), yaitu:

1) Gaji atau upah.
2) Pekerjaan.
3) Promosi.
4) Kepenyeliaan.
5) Rekan sekerja.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:
H_1: kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*
H_2 : kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*
H_3 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*

D. HIPOTESIS

1. Kompetensi terhadap *work engagement*

Kompetensi meningkatkan *engagement* dalam mengerjakan pekerjaan (Gagné, 2014:252). Hasil penelitian Pranazhira dan Sukmawati (2017), Utami (2017), dan Zulfa (2014), menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi tingkat kompetensi, maka semakin tinggi juga *work engagement* (Utami, 2017:24). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan adalah,

H_1: kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2. Kompensasi terhadap *work engagement*

   Armstrong (2009:236) menyatakan bahwa *compensation and promotion opportunities that provide motivation to encourage skilled employees to engage*. Salah satu hal yang dapat diambil dari pernyataan Armstrong (2009:236) tersebut adalah kompensasi dapat mendorong pegawai untuk terlibat. Hal ini dapat dimaksudkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh terhadap *work engagement*. Hasil penelitian Pranazhira dan Sukmawati (2017), Pringgabayu dan Kusumastuti (2016),serta Sari (2016), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*.Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan adalah,

   H_2 : kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*

3. Kepuasan kerja terhadap *work engagement*

   Job satisfaction leading to increased engagement (Armstrong, 2009:339). Pernyataan Armstrong (2009:339) dapat dimaksudkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*. Hasil penelitian Utami (2017), Syailendra dan Soetjipto (2017), serta Vokić dan Hernaus (2015), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*.Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan adalah,

   H_3 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

   a. Kompetensi (X_1)

      Kompetensi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Busro, 2018:26). Indikator kompetensi mengacu pada pendapat Busro (2018:35), yaitu:

      1) Pengetahuan.
      2) Pemahaman.
      3) Nilai.

4) Kemampuan.
5) Sikap.
6) Minat.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa (Umar, 2005:16). Indikator kompensasi mengacu pada pendapat Umar (2005:16), yaitu:

1) Gaji atau upah.
2) Asuransi.
3) Tempat beribadah.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Umar, 2005:36). Indikator kepuasan kerja mengacu pada pendapat Umar (2005:36), yaitu:

1) Gaji atau upah.
2) Pekerjaan.
3) Promosi.
4) Kepenyeliaan.
5) Rekan sekerja.

d. *Work Engagement* (Y)

*Workengagement*didefinisikan sebagai suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi,pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan perhatian penuh(Schaufeli dkk., 2002:74). Indikator *workengagement* mengacu pada pendapat (Schaufeli dkk., 2002:74), yaitu:

1) Semangat.
2) Dedikasi.
3) Perhatian penuh.

2. Pengujian Instumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52), suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Product*

Moment(Ghozali, 2011:54). Pernyataaan dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation*> 0,3. Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir variabelkompetensi (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan*work engagement* (Y)menunjukkan nilai*pearson correlation*> 0,3 yang artinya seluruh pernyataaan tersebut valid sehingga kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0,70 (Nunnaly dalam Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabelvariabelkompetensi (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan*work engagement* (Y)baik per butir maupun per variabel >0,70 yang artinya jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu sehingga kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian selanjutnya.

F. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis regesi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	*StandardizedCoefficients* (*Beta*)	*Sig*.	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,218	0,000	Positif dan Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,145	0,021	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (X_3)	0,543	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui persamaan regresi yaitu:

$Y = 0{,}218\ X_1 + 0{,}145\ X_2 + 0{,}543\ X_3$

a. b_1 = 0,218 kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Artinya, semakin kompeten seseorang, maka *work engagement* yang ada pada dirinya akan semakin tinggi.
b. b_2 = 0,145 kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Artinya, semakin adil kompensasi yang diterima, maka *work engagement* akan semakin tinggi.
c. b_3 = 0,543 kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Artinya, semakin didapat kepuasan atas pekerjaan seseorang dalam bekerja, maka *work engagement* yang ada pada dirinya akan semakin tinggi.

2. Pembahasan

a. Kompetensi terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients*kompetensi terhadap *work engagement* sebesar 0,218dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwahipotesis pertama, yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dapat diterima.Artinya, semakin kompeten seseorang, maka *work engagement* yang ada pada dirinya akan semakin tinggi.

Diterimanya hipotesis pertama, yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*dapat dikarenakan responden mampu mengidentifikasikan proses belajar dengan cepat dan memiliki kemampuan menyesuaikan cara belajar yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di PT. Naga Semut Kebumen. Responden juga memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik pekerjaan dan kondisi kerja secara efektif dan efisien di PT. Naga Semut Kebumen. Responden termasuk orang yang menjunjung tinggi kejujuran, keterbukaan dalam bekerja, dan memiliki pemikiran demokratis. Responden mampu bekerja lebih efektif dan efisien di PT. Naga Semut Kebumen. Responden tidak menunjukkan reaksi berlebihan terhadap krisis ekonomi yang ada, dan merasa senang ketika ada kenaikan gaji di PT. Naga Semut Kebumen. Serta, responden memiliki aktivitas yang tinggi dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi di PT. Naga Semut Kebumen. Oleh sebab itu,

dengan adanya kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement* pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Gagné (2014:252) yang menyatakan bahwa kompetensi meningkatkan *engagement* dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Pranazhira dan Sukmawati (2017), Utami (2017), dan Zulfa (2014) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

b. Kompensasi terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients* kompensasi terhadap *work engagement* sebesar 0,145 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwahipotesis kedua, yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dapat diterima.Artinya, semakin besar kompensasi yang diterima, maka *work engagement* akan semakin tinggi.

Diterimanya hipotesis kedua, yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*dapat dikarenakan responden menilai gaji yang diberikan PT. Naga Semut Kebumen sesuai dengan tugas dan hak pegawai. Responden juga menilai pegawai dilindungi dengan program asuransi oleh PT. Naga Semut Kebumen. Serta, responden mengetahui bahwa PT. Naga Semut Kebumen menyediakan tempat beribadah (mushola) bagi para pegawai. Oleh sebab itu, dengan adanya kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement* pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Armstrong (2009:236) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat berpengaruh terhadap *work engagement*. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Pranazhira dan Sukmawati (2017), Pringgabayu dan Kusumastuti (2016), Sari (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

c. Kepuasan kerjaterhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *standardized coefficients* kepuasan kerja terhadap *work engagement* sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwahipotesis ketiga, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dapat diterima.Artinya, semakin puas seseorang dalam bekerja, maka *work engagement* yang ada pada dirinya akan semakin tinggi.

Diterimanya hipotesis ketiga, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*dapat dikarenakan responden merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. Naga Semut Kebumen. Responden puas dengan pekerjaan yang dilakukan di PT. Naga Semut Kebumen. Responden merasa puas dengan promosi pekerjaan yang ada di PT. Naga Semut Kebumen. Responden puas dengan kinerja penyelia (pengawas/supervisor) yang ada di PT. Naga Semut Kebumen. Serta, responden merasa puas bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan di PT. Naga Semut Kebumen. Oleh sebab itu, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement* pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Armstrong (2009:339) serta Robbins dan Judge (2013:73) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *work engagement*. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Utami (2017), Syailendra dan Soetjipto (2017), serta Vokić dan Hernaus (2015) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

Hasil penelitian ini dapat menjadireferensi tambahan dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *work engagement.* Serta, memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas kajian pada faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*, misalnya pada faktor *reward,work environment*, *leadership*, dan sebagainya.

Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Naga Semut Kebumen, kaitannya dalam meningkatkan *work engagement*.Oleh sebab itu, pihak PT. Naga Semut Kebumen diharapkan untuk meningkatkan kompetensi para pegawai melalui pelatihan-pelatihan yang mendukung pekerjaan para pegawai. Selain itu, pihak PT. Naga Semut Kebumen dapat meningkatkan atau memberikan tambahan kompensasi kepada para pegawai. Terakhir, pihak PT. Naga Semut Kebumen dapat meningkatkan kepuasan kerja, misalnya selain dengan hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya seperti pelatihan dan/atau memberikan tambahan kompensasi, juga dengan memberikan promosi kepada pegawai yang berprestasi.

H. DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Gagné, M. 2014. *The Oxford Handbooks of Work Engagement, Motivation, and Self-Determinantion Theory*. New York: Oxford University Press.

George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, M.T.E.. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.

Moeljono, D. 2006. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.

Pranazhira, G.P.R., dan Sukmawati, A. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi,* VIII (1): 60-74.

Pringgabayu, D., dan Kusumastuti, D. 2016. Peningkatan Keterikatan Karyawan melalui Sistem Rekrutmen, Desain Pekerjaan, Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Bina Ekonomi*, 20 (2): 163-178.

Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education, Inc.

Santosa, T.E.C. 2012. Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11 (2): 207-216.

Sari, L.K. 2016. Membangun Employee Engagement dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sriwahana Adityakarta di Boyolali). *Skripsi*. Surakarta: Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V.G., dan Bakker, A.B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71–92.

Syailendra, B., dan Soetjipto, B.W. 2017. Improving Work Engagement of Gas Station Operator with The Role of Job Resource, Job Demand, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15 (2): 310-319.

Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustama Utama.

Utami, A. 2017. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor. *Skripsi*. Bogor: Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor Bogor.

Vokić, N., dan Hernaus, T. 2015. The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty – The Interplay Among The Concepts. *Working Paper*. The Jubilee 5th South-East European (SEE) Meeting & Scientific Conference of Management Departments 'Entrepreneurial Society: Current Trends and Future Prospects in Entrepreneurship, Organization and Management'", September 24-25 2015.

Yusanto, M.I., dan Widjajakusuma, M.K. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

Zulfa, F.N. 2014. Efektivitas Sistem Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Employee Engagement Pada PT Pupuk Kaltim. *Skripsi*. Bogor: Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor Bogor.

Pabrik Plastik Jawa Tengah Naga Semut, diakses dari https://www.benhil.net/2016/02/pabrik-plastik-jawa-tengah-naga-semut.html pada tanggal 16 Januari 2020.