

Work Engagement Memediasi Job Resources Terhadap Task Performance

Nala Tri Kusuma^{1*}, Ignatius Soni Kurniawan², Jajuk Herawati³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

e-mail: [1nala.kusuma@ustjogja.ac.id](mailto:nala.kusuma@ustjogja.ac.id), [2soni.kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:soni.kurniawan@ustjogja.ac.id),
[3jajuk.herawati@ustjogja.ac.id](mailto:jajuk.herawati@ustjogja.ac.id)

Diterima: 24 Oktober 2020 | Disetujui: 23 Juni 2022 | Dipublikasikan: 29 Juni 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bahwa *work engagement* berperan sebagai variabel mediasi *job resources* terhadap *task performance*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik *accidental sampling*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai BUMN di Yogyakarta dengan jumlah responden 100 sampel. Hasil penelitian menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *task performance*, *job resources* tidak memiliki signifikan terhadap *task performance*, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi antara *job resources* dengan *task performance*.

Katakunci: *Job resources, work engagement, task performance.*

Abstract

This study aims to see that work engagement acts as a mediating variable for job resources on task performance. The method used in this research is quantitative method with accidental sampling technique. The sample used in this study were BUMN employees in Yogyakarta with a total of 100 samples. The result indicate that job resources has a significant effect to work engagement, work engagement has a significant on task performance, job resources has no significant task performance and the result showed that work engagement mediated between job resources toward task performance

Keywords: *Job resources, work engagement, task performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan (Goering, Shimazu, Zhou, Wada, & Sakai, 2017). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Suatu organisasi yang baik perlu memahami kelemahan dan kelebihan yang dimiliki oleh pegawai sebagai landasan untuk menilai dan memperbaiki kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini dengan melibatkan variabel *job resources* dan variabel mediasi *work engagement*, diperlukan karyawan yang memiliki jiwa kompetitif untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan ditempat kerja

akan meningkat ketika karyawan sering untuk ikut terlibat dalam organisasi, dan diberikan dukungan dari manager (Chung & Angeline, 2010).

Celah dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, peneliti terdahulu mengaplikasikan pada perusahaan swasta baik yang bergerak pada bidang manufaktur, keuangan, dan lain-lain, dan Usaha Kecil Mikro (Smith, 2006) pada penelitian ini mencoba mengaplikasikan pada karyawan yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), karena persaingan tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, perusahaan BUMN pun menghadapi persaingan agar dapat bertahan untuk hidup dan mendapatkan keuntungan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan *job resources* terhadap *work engagement*, *work engagement* terhadap *task performance* dan pengaruh mediasi dari *task performance*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk menghitung data. Analisis jalur adalah variasi dari analisis regresi berganda dan berguna untuk menganalisis sejumlah masalah yang terlibat dalam sebab-akibat (Stage, Carter, & Nora, 2004). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan *accidental* sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN dengan jumlah 100 responden. Indikator dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian *job resources* (Huo & Boxall, 2018); *work engagement* (Oliveira & Camargo, 2016) *task performance karyawan* (Oliveira & Camargo, 2016). Penentuan ukuran sampel menggunakan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{125}{1 + 125 \cdot 0,05^2}$$
$$n = 95$$

Keterangan: n= Ukuran sampel; N= Populasi; E= Nilai presisi (tingkat kepercayaan 95% maka e 5%).

Penelitian ini menggunakan 100 responden yang telah memenuhi batas minimal 95 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada Tabel 2 menunjukkan lebih banyak karyawan wanita (60%), hampir semua karyawan di Yogyakarta adalah lulusan S1 (39%), berdasar usia didominasi 20-30 tahun (71%), dan kebanyakan baru bekerja 1-5 tahun (65%).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	%
Gender	Pria	40
	Wanita	60
	SLTP	7
Pendidikan	SLTA	37
	Diploma	17
	S1	39
Usia	Kurang dari 20 tahun	3
	20-30 tahun	71
	31-40 tahun	9
	41- 50 tahun	10
Masa Kerja	Diatas 50 tahun	7
	1-5 tahun	65
	6-10 tahun	15
	11-15 tahun	8
	>15 tahun	2

Uji Kualitas Data

Outer loading menunjukkan bahwa *job resources* (0,656 s.d 0,864), *work engagement* (0,740 s.d 0,875), dan *task performance* (0,657 s.d 0,910), Uji validitas konvergen kedua menggunakan skor AVE dari tabel menunjukkan *job resources* (0,592), *work engagement* (0,685), dan *task performance* (0,692) > 0,5, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator lulus dalam kriteria. *Composite Reliability job resources* (0,811), *work engagement* (0,870), *task performance* (0,865) > 0,7. Cronbach's Alpha Based on Standardized Items *job resources* (0,653), *work engagement* (0,774), dan *task performance* (0,766) > 0,6 atau instrumen reliabel. Dari tabel tersebut terlihat bahwa semua skor variabel laten melewati kriteria minimum. Oleh karena itu, masing-masing indikator dari variabel latennya memiliki tingkat realibilitas dan validitas tinggi.

Uji Hipotesis

Hipotesis pertama, *uji path coefficients* menunjukkan STDEV 0,060, T Statistic 10.467, dan P Values 0,000 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; Artinya *job resources* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Hipotesis kedua, *uji path coefficients* menunjukkan STDEV 0,060, T Statistic 10.467, dan P Values 0,022 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; Artinya *job resources* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Hipotesis ketiga, hasil uji path coefficients menunjukkan STDEV 0,135, T Statistic 1.530, dan P Values 0,127 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; Artinya *job resources* tidak memiliki pengaruh terhadap *task performance*. Hipotesis keempat, hasil uji path coefficients menunjukkan STDEV 0,090, T Statistic 2.145, dan P Values 0,032 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; Artinya *work engagement* mampu memediasi *job resources* terhadap *task performance*.

Tabel 2. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Resources-Work Engagement</i>	0,640	0,640	0,060	10.467	0,000
<i>Work Engagement-Task Performance</i>	0,301	0,301	0,134	2.289	0,022
<i>Job Resources-Task Performance</i>	0,218	0,218	0,135	1.530	0,127
<i>Job Resources-Work Engagement-Task Performance</i>	0,193	0,193	0,090	2.145	0,032

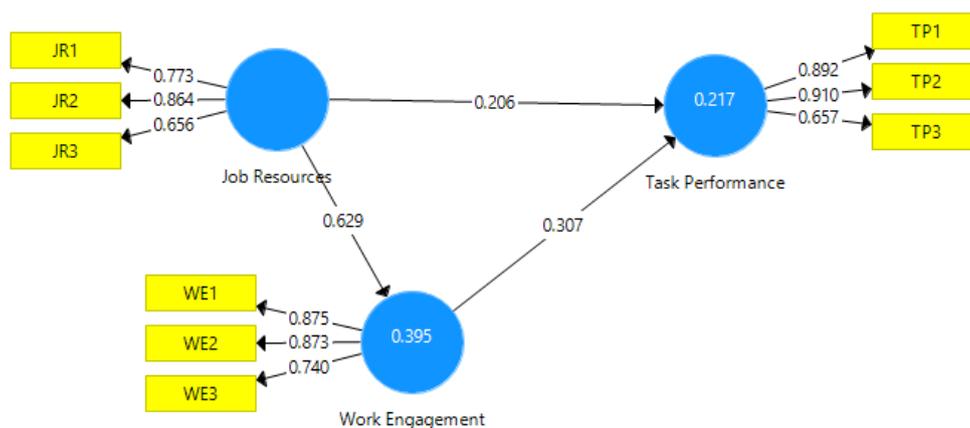
Koefisien Determinasi

Tabel menunjukkan nilai *adjusted R square work engagement* sebesar 0,389 artinya pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* karyawan di tempat kerja adalah sebesar 38,9% sementara 61,1% disebabkan oleh variabel lain seperti *task identity, self-efficacy, value congruence*. Tabel menunjukkan nilai *adjusted R square task performance* sebesar 0,201 artinya pengaruh *job resources, work engagement* karyawan terhadap *task performance* karyawan di tempat kerja adalah sebesar 20,1% sementara 79,9% disebabkan oleh variabel lain *task variety, autonomy, feedback from job, and social support*.

Tabel 3 Koefisien Determinasi Model Summary

	<i>R Square</i>	<i>Adjust R</i>
<i>Work Engagement</i>	0,395	0,389
<i>Task Performance</i>	0,217	0,201

. Predictors: (Constant), Job Resources, Work Engagement



Gambar 1. Hasil Setelah Uji Faktor Analisis

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, temuan ini mengkonfirmasi penelitian Chung & Angeline (2010); Huo & Boxall (2018); Kunte & Rungruang (2019) bahwa *job*

resources berpengaruh terhadap *work engagement*. Sumber daya pekerjaan yang terdiri dari keterlibatan karyawan di organisasi, pemberian pelatihan, dan dukungan manajer akan memenuhi kebutuhan, kompetensi, pertumbuhan dan perkembangan individu karyawan di tempat bekerja.

Job Resources indikator yang dinilai responden sebagai berikut: **Employee participation in decision making** memiliki butir pertanyaan yang dinilai responden: saya didorong untuk menyarankan ide-ide untuk meningkatkan kemajuan organisasi (3,99), saya mengerahkan kemampuan dengan penuh untuk pekerjaan saya (4,29), saya mengabdikan banyak energi untuk pekerjaan saya (4,08), saya berusaha sekuat tenaga untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik (4,36), saya berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya (4,35), saya mengusahakan banyak energi pada pekerjaan saya (4,13). **Job training**: organisasi memiliki banyak program pelatihan dibandingkan dengan organisasi lain di industri yang sama (3,82), organisasi menyediakan lebih banyak kesempatan pelatihan daripada organisasi lain dalam industri yang sama (3,92), organisasi saya menekankan program pelatihan untuk karyawan (3,87), organisasi menyediakan peluang pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan (3,99). **Line manager support**: atasan saya benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya (4,05), atasan saya peduli dengan pendapat saya (3,97), atasan saya bersedia membantu jika saya membutuhkan bantuan khusus (4,02), bantuan tersedia dari atasan saya ketika saya memiliki masalah (3,93), atasan saya akan memaafkan saya ketika berbuat salah (4,09).

Hasil pengujian hipotesis 2, menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*, hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shantz et al., (2013); Vogel et al., (2016); Yin (2017). Karyawan BUMN yang memiliki keterlibatan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan *performance* dalam pekerjaannya. Indikator *work engagement* yang memiliki item terendah yaitu “Di tempat kerja, pikiran saya tersita oleh pekerjaan saya (rerata=3,91)” dan yang memiliki item tertinggi pada pertanyaan “Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang sesuatu yang sepele saya tertarik pada pekerjaan saya” (rerata= 4,39).

Hipotesis ketiga yang menyatakan *job resources* berpengaruh terhadap *task performance*, ditolak. Hasil temuan ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-homayan et al., (2013); Roslan et al., (2017). Nilai statistik deskriptif dari indikator *job resources* sendiri yang memiliki nilai terendah adalah pada *job training*. Organisasi memberikan bentuk pelatihan kerja yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, saat organisasi tidak hanya berkompetisi lewat keuntungan yang diperoleh, tetapi organisasi juga berkompetisi dengan memiliki karyawan yang kompetitif di dunia kerja. Hasil indikator dari *task performance* dengan urutan rata-rata terbesar hingga terkecil adalah sebagai berikut: saya telah gagal melakukan tugas-tugas penting dibidang pekerjaan saya (2,70), saya harus lebih baik melaksanakan aktivitas kerja wajib saya (4,02), saya memprioritaskan kegiatan yang secara langsung mempengaruhi evaluasi pekerjaan saya (4,14), saya menyelesaikan tugas yang diharapkan dari saya (4,15), saya memenuhi tuntutan pekerjaan saya (4,20), saya menjalankan tugas saya dengan sepiantasnya (4,21), saya memenuhi tanggungjawab khususnya pada kegiatan kerja (4,23). Dilihat dari nilai rata-rata *task performance* bahwa nilai butir pertanyaan yang menggunakan skala 1-5, pada poin pertanyaan saya telah gagal melakukan tugas-tugas penting dibidang pekerjaan saya < 3,00. Temuan menunjukkan bahwa *job resources* bukan penyebab munculnya kinerja pegawai

Menggunakan *path* analisis jalur dengan smartpls 3.0 dapat dibuktikan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *job resources* dan *task performance*, diterima.

Hasil pengujian menunjukkan variabel *job resources* dapat mempengaruhi *task* baik secara langsung atau secara tidak langsung melalui *work engagement*. *Job Resources* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan *work engagement* berpengaruh terhadap *task performance* karyawan untuk bertahan dan meningkatkan kinerja di perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melibatkan *work engagement* sebagai variabel mediasi memberikan manfaat menciptakan keterlibatan fisik, emosi, dan pikiran karyawan di organisasi (Chung & Angeline, 2010)

KESIMPULAN

Temuan penelitian menyatakan bahwa secara parsial *job resources* berpengaruh terhadap *work engagement* dan *task performance*. Namun, *job resources* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *task performance*. *Work engagement* mampu memediasi *job resources terhadap task performance*. Temuan berimplikasi agar atasan perlu atasan perlu melakukan komunikasi yang lebih baik dengan karyawan yang dimiliki untuk membangun Kerjasama yang baik dengan karyawan dan menghindari kesalahpahaman. Komunikasi yang erat akan mempererat tali persaudaraan dan kekeluargaan antar karyawan sehingga seluruh elemen. perusahaan dapat terlibat dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Hasil uji pada tabel *path coefficients* menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan *job resources terhadap task performance* dengan meningkatkan keterlibatan karyawan ditempat kerja akan mengurangi kelelahan yang ada pada karyawan sehingga kinerja karyawan dalam organisasi akan lebih meningkat. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk meningkatkan koefisien determinasi misalnya melibatkan variabel *task variety, autonomy, feedback from job, and social support*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada LP2M UST Yogyakarta atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk mengikuti Hibah Internal Penelitian Dosen Pemula Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, selaku penyandang dana. Kami mengucapkan terima kasih kepada Dr. Suyanto, S.E., M.Si atas dukungannya yang tiada henti. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh responden yang telah menjawab kuesioner survei.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Relationship among job demand-resources, job stress, organizational support and nurses, job performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294–308.
- Alzyoud, A. A. Y., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2017). Examining the role of job resources on work engagement in the academic Setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103–110. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n3p103A>
- Bhatti, M. A., Alshagawi, M., & Juhari, A. S. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy , the big five model) and nurses ' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176–191. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-10-2017-0056>
- Chung, N. G., & Angeline, T. (2010). Does work engagement mediate the relationship between job resources and job performance of employees? *African Journal of Business Management*, 4(9), 1837–1843.
- Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if , but how they differ : A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout*

- Research*, 5(November 2016), 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.003>
- Huo, M. L., & Boxall, P. (2018). Are all aspects of lean production bad for workers? An analysis of how problem-solving demands affect employee well-being. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 569–584. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12204>
- Kunte, M., & Rungruang, P. (2019). Test of the job demand resources model in Thailand. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 22(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0036>
- Oliveira, C. De, & Camargo, C. (2016). Revista de Administração Social connection in organizations : The effects of local ties on job engagement and performance. *Management Journal*, 51, 377–385.
- Roslan, M., Yahya, M., Ahmad, Z., Hani, A., & Mokhtar, I. (2017). Assessing the effect of personal and job resources on work engagement of university teachers. *International Journal of Advanced and Applied Sciences. Order*, 14(11), 18.
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2608–2627.
- Smith, I. G. (2006). Effect of entrepreneurial and market orientation on consumer engagement and performance of manufacturing SMEs. *Management Research Review*, 41(1), 133–147.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Lynch, J. W. (2016). Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1561–1584.
- Yin, N. (2017). The influencing outcomes of job engagement: An interpretation from the social exchange theory. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(5), 873–889.