

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DOSEN DENGAN MAKNA KERJA SEBAGAI MEDIASI

Muchtadin

Universitas YPPI Rembang,

e-mail: muchtadinmuch12@gmail.com

Riwayat Artikel

Dikirim : 14 Desember 2023
Direvisi : 29 Desember 2023
Diterima: 18 Januari 2024

ABSTRAK

Work engagement berperan penting dalam upaya memenuhi tri dharma perguruan tinggi bagi seorang dosen. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui besar pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh makna kerja pada profesi dosen. Sebanyak 69 dosen ikut serta dalam penelitian ini. Sampel dipilih secara *convenience sampling*. Pengambilan data menggunakan *google form* yang disebar di komunitas dosen yang ada di Whatsapp dan Facebook. PLS SEM dipilih sebagai metode analisis data. Hasil Penelitian menemukan bahwa kompetensi dan makna kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Makna kerja memediasi sebagian pengaruh kompetensi terhadap *work engagement*. Penelitian selanjutnya dapat dibatasi pada wilayah LLDikti tertentu saja.

Kata Kunci: Kompetensi; makna kerja; *work engagement*

ABSTRACT

Work engagement plays an important role in fulfilling the tri dharma of higher education for a lecturer. This research aims to determine the magnitude of the influence that competence has on work engagement which is mediated by the meaning of work in the teaching profession. A total of 69 lecturers participated in this research. The sample was selected using convenience sampling. Data collection uses a Google form which is distributed in the lecturer community on Whatsapp and Facebook. PLS SEM was chosen as the data analysis method. The research results found that competence and meaning of work have a positive influence on work engagement. The meaning of work partially mediates the influence of competence on work engagement. Further research can be limited to certain LLDikti areas.

Keywords: Competence; meaning of work; work engagement

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal penting bagi masyarakat di suatu negara. Negara sendiri dalam UU 1945 alinea ke empat memiliki kewajiban dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tingkat pendidikan berbanding terbalik dengan tingkat kemiskinan di suatu wilayah (Susanto & Pangesti, 2019). Tingkat pendidikan berbanding lurus dengan kinerja karyawan dan besar penghasilan seseorang (Hartati et al., 2022; Julianto & Utari, 2019). Dalam upaya meningkatkan kecerdasan masyarakat melalui pendidikan diperlukan peran guru dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Dosen berperan dalam menambah pengetahuan dan kompetensi seorang mahasiswa di tingkat perguruan tinggi.



Dosen melaksanakan aktifitas tri dharma berupa pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat di perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan pada tingkatan pendidikan tinggi setelah jenjang pendidikan menengah. Dalam UU nomor 20 tahun 2003 disebutkan bahwa pendidikan tinggi terdiri dari program spesialis, diploma, sarjana, magister, serta doktor yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi. Salah satu faktor pendukung yang perlu dimiliki dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi ialah *work engagement*.

Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan hal perlu dimiliki oleh seorang dosen. *Work engagement* dimaknai sebagai keadaan motivasi positif yang tercermin dalam bentuk semangat, dedikasi, dan meresapi pekerjaan (Bakker et al., 2014). Keterikatan kerja dapat mengurangi niat berpindah seorang dosen (Park & Johnson, 2019). Perilaku sukarela dalam bekerja di luar tanggung jawabnya dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui praktik kepemimpinan yang melayani dan peningkatan keterikatan kerja seorang tenaga pengajar (Hermanto & Srimulyani, 2022). *Work engagement* dapat meningkatkan komitmen organisasi seorang dosen (Aboramadan et al., 2020).

Work engagement seorang dosen disebabkan oleh beranekaragam faktor. Sumber daya pekerjaan (otonomi, dukungan sosial, pembinaan, kesempatan untuk pengembangan pribadi dan tugas penting) merupakan faktor yang perlu ditingkatkan untuk mengembangkan keterikatan kerja seorang dosen (Çankır, 2017). Prediktor signifikan dari *work engagement* seorang tenaga pendidik adalah kebermaknaan psikologis, ketersediaan psikologis, dan komitmen normatif (Pieters & Auanga, 2019). Tinggi rendahnya keterikatan dosen terhadap pekerjaannya disebabkan oleh penilaian kerja, besarnya penghargaan yang diberikan, dan besarnya kompensasi yang diterima (Aboramadan et al., 2020). Faktor kepemimpinan dan pelatihan menjadi penyebab meningkatnya *work engagement* seorang dosen (Triyono et al., 2024).

Kompetensi didefinisikan sebagai penilaian individu terhadap potensi seseorang untuk mengatasi tugas yang diberikan dan hal tersebut diperoleh melalui proses pengenalan kecenderungan individu, interaksi dengan lingkungan, eksplorasi, pembelajaran, dan adaptasi (Swiatczak, 2021). Tingkat kompetensi berbanding lurus dengan tingkat keterikatan kerja (Nasrul & Masdupi, 2020).

Makna kerja atau kebermaknaan kerja ialah hasil penilaian mendasar terhadap tugas-tugas kerja yang didasarkan pada keyakinan dan nilai-nilai individu sehingga dapat berubah seiring berjalannya waktu. Selama bertahun-tahun, para peneliti menekankan bagaimana manusia didorong untuk melakukan pekerjaan yang mereka anggap bermakna (Swiatczak, 2021). Semakin pekerja merasakan makna dari pekerjaannya maka semakin terikat mereka dengan pekerjaannya (Meng et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat besar pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap *work engagement* melalui mediasi makna kerja pada profesi dosen.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausalitas. Responden dalam penelitian ini ialah 69 dosen yang berasal dari program studi dan perguruan tinggi terakreditasi minimal C atau baik. Pengambil sampel menggunakan *convenience sampling*. Data diperoleh melalui *google form* yang disebar melalui perantara media sosial seperti Facebook dan Whatsapp ke grup-grup komunitas dosen. PLS SEM dipilih sebagai metode dalam menganalisis data.

Instrumen penelitian menggunakan 5 pilhan jawaban yaitu sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu (skor 3), setuju (skor 4), sangat setuju (skor 5). Instrumen kompetensi dan makna kerja masing-masing terdiri dari 3 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Spreitzer, 1995). Instrumen *work engagement* terdiri dari 9 pernyataan dan diadaptasi dari penelitian terdahulu (Schaufeli et al., 2006). Total sebanyak 15 pernyataan digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Responden

Responden sebanyak 13 orang berasal dari program studi terakreditasi C (Baik), 42 orang berasal dari program studi terakreditasi B (Baik Sekali), 14 orang berasal dari program studi terakreditasi A (Unggul). Sebanyak 18 orang responden berasal dari perguruan tinggi terakreditasi B (Baik Sekali), 36 orang berasal dari perguruan tinggi terakreditasi B (Baik Sekali), dan 15 orang berasal dari perguruan tinggi terakreditasi A (Unggul). Responden tersebar dari LLDikti wilayah 1 hingga 16.

Uji Validitas

Tabel 1. Nilai AVE

Variabel	AVE
Kompetensi	0.840
Makna Kerja	0.848
<i>Work Engagement</i>	0.549

Tabel 1 menunjukkan skor AVE (*average variant extracted*) keseluruhan variabel penelitian. Skor AVE > 0,5 mempunyai arti bahwa variabel dinyatakan valid. Kompetensi, makna kerja, dan *work engagement* masing-masing memiliki skor AVE sebesar 0,840; 0,848; 0,549. Semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki skor AVE di atas 0,5.

Tabel 2. *Outer Loadings*

	KOM	MK	WE	WE	WE
KOM1	0.916	MK1	0.930	WE1	0.776
KOM2	0.944	MK2	0.930	WE2	0.777
KOM3	0.889	MK3	0.903	WE3	0.773
				WE4	0.812
				WE5	0.697
				WE6	0.781
				WE7	0.711
				WE8	0.772
				WE9	0.531

Tabel 2 memperlihatkan skor *outer loadings* setiap butir pernyataan dari semua variabel penelitian. Kompetensi memiliki skor antara 0,889 hingga 0,944. Makna kerja memiliki skor antara 0,903 sampai 0,930. *Work Engagement* mempunyai skor antara 0,531 hingga 0,812. Semua item diikuti sertakan dalam analisis selanjutnya selama memiliki *outer loadings* > 0,5.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	KOM	MK	WE
KOM			
MK	0.752		
WE	0.592	0.643	

Tabel 3 memuat nilai validitas diskriminan. Semua nilai yang terdapat dalam Tabel 3 menunjukkan skor < 0,9 sehingga semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
Kompetensi	0.905	0.940
Makna Kerja	0.911	0.944
<i>Work Engagement</i>	0.897	0.916

Tabel 4 memperlihatkan hasil uji reliabilitas semua variabel. Kompetensi, makna kerja, dan *ork engagement* masing-masing memiliki skor reliabilitas komposit sebesar 0,940; 0,944; dan 0,916. Nilai reliabilitas komposit tersebut semuanya lebih besar dari 0,7 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji R Square

Kompetensi berkontribusi bagi perubahan makna kerja sebesar 43,8% dan sisanya 56,2% disebabkan oleh faktor lain. Kompetensi dan makna kerja berkontribusi bagi perubahan *work engagement* sebesar 40,8% sedangkan sisanya 59,2% disebabkan oleh faktor lainnya.

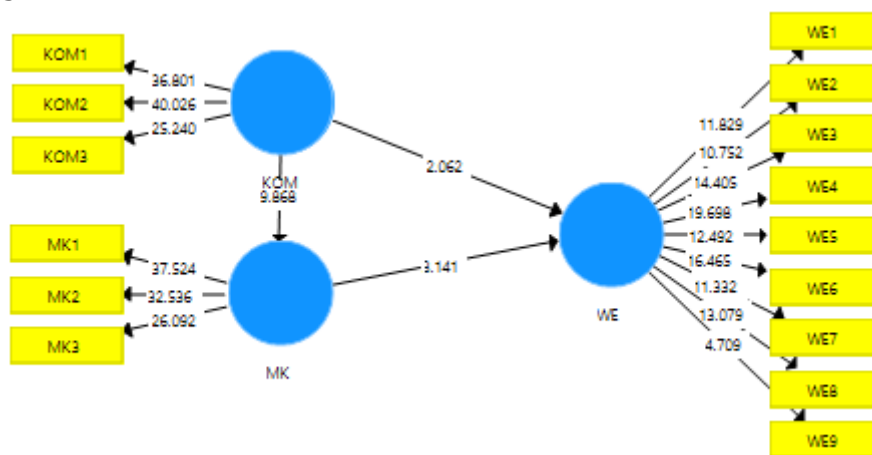
Uji F Square

Nilai F Square pada pengaruh kompetensi terhadap makna kerja sebesar 0,778 (> 0,35) sehingga memiliki efek yang kuat. Nilai F Square pada pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* sebesar 0,074 (> 0,02 dan < 0,15) sehingga memiliki efek yang lemah. Nilai F Square pada pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* sebesar 0,167 (> 0,15 dan < 0,35) sehingga memiliki efek yang sedang.

Uji Q Square

Pengaruh kompetensi terhadap makna kerja memiliki nilai Q Square sebesar 0,365. Pengaruh kompetensi dan makna kerja terhadap *work engagement* memiliki nilai Q Square sebesar 0,200. Hal ini mengartikan bahwa semua variabel yang berpengaruh terhadap *work engagement* memiliki relevansi prediktif yang baik.

Uji Hipotesis



Gambar 1. Koefisien Jalur

Gambar 1 memuat arah koefisien jalur di mana kompetensi berperan sebagai variabel bebas (eksogen), makna kerja berperan sebagai variabel mediasi (eksogen dan endogen), dan *work engagement* berperan sebagai variabel terikat (endogen).

Tabel 5. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>	Keputusan
KOM ► MK	0.661	9.868	0.000	Diterima
KOM ► WE	0.279	2.062	0.040	Diterima
MK ► WE	0.420	3.141	0.002	Diterima
KOM ► MK ► WE	0.278	3.021	0.003	Diterima

Tabel 5 memuat hasil uji hipotesis penelitian. Kompetensi ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap makna kerja ($r = 0,661$; $p < 0,05$) dan juga *work engagement* ($r = 0,279$; $p < 0,05$). Makna kerja ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* ($r = 0,420$; $p < 0,05$). Makna kerja memediasi secara sebagian pengaruh kompetensi terhadap *work engagement* ($r = 0,278$; $p < 0,003$).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap makna kerja seorang dosen (Tabel 5). Pekerja yang merasa kompeten dalam melakukan pekerjaannya cenderung merasa bahwa pekerjaan penting bagi dirinya (Nikolova & Cnossen,



2020). Pencarian makna dalam pekerjaan dapat mempengaruhi desain insentif moneter dan nonmoneter yang akan diberikan (Cassar & Meier, 2018). Dampak kompetensi terhadap makna pekerjaan didukung oleh *neo-configurational theory* dimana otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial secara tidak langsung meningkatkan motivasi intrinsik melalui makna kerja (Swiatczak, 2021).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* dosen (Tabel 5). Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dasar yang dimiliki pekerja mampu meningkatkan keterikatan kerja (Haruna & Marthandan, 2017). Perbaikan kondisi kerja personel terkait kompetensi membuat pekerja memiliki efisiensi yang lebih baik dalam hal *work engagement* serta menghasilkan adaptasi dan partisipasi kerja yang lebih tinggi (Silman, 2014). Sumber daya pribadi (yaitu efikasi diri, kompetensi mental dan emosional) memainkan peran prediksi dalam persepsi sumber daya pekerjaan (yaitu kontrol pekerjaan dan dukungan sosial supervisor), yang pada gilirannya mengarah pada keterlibatan kerja dan kinerja yang dinilai sendiri (Lorente et al., 2014). Kompetensi membuat pekerja lebih merasa puas akan pekerjaannya yang pada akhirnya lebih merasa terikat dengan pekerjaan (Nasrul & Masdupi, 2020).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa makna kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* dosen (Tabel 5). Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya di mana kebermaknaan dalam bekerja terkait positif dengan keterikatan kerja dan kinerja dalam peran (Han et al., 2021). Kepemimpinan etis menjadi faktor yang mendorong kebermaknaan kerja dan kemudian meningkatkan *work engagement* dari pekerja (Mostafa & Abed El-Motalib, 2020). Kepemimpinan transformasional membuat pekerja lebih merasakan makna dari pekerjaannya sehingga membuat mereka lebih terikat dengan pekerjaan (Meng et al., 2022). Organisasi yang menumbuhkan rasa kebermaknaan dalam diri karyawan guna meningkatkan keterikatan kerja pada gilirannya memperkaya kehidupan karyawan di luar tempat kerja (Johnson & Jiang, 2017). Hubungan positif di antara kebermaknaan psikologis, *work engagement* dan komitmen organisasi ditemukan dalam penelitian terdahulu (Geldenhuis et al., 2014)..

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* melalui mediasi parsial makna kerja dosen (Tabel 5). Hal ini mengartikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung dan bersifat positif terhadap *work engagement* dosen, kemudian efeknya menjadi lebih kuat ketika makna kerja dijadikan sebagai penghubung di antara keduanya.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap makna kerja dan *work engagement*. Makna kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Makna kerja memediasi secara sebagian pengaruh kompetensi terhadap *work engagement*. Penelitian dilakukan pada dosen dengan kriteria bekerja pada perguruan tinggi dengan akreditasi program studi dan akreditasi perguruan tinggi minimal C atau baik. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan kategori yang sama dengan membatasi pada wilayah tertentu.

Daftar Pustaka

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154–174.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Çankır, B. (2017). The Effect of Job Resources on Work Engagement-A Study on Academicians in Turkey. *Available at SSRN 3076947*.



- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary incentives and the implications of work as a source of meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215–238.
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Han, S.-H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3–22.
- Hartati, S., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307.
- Haruna, A. Y., & Marthandan, G. (2017). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia. *Journal of Workplace Learning*, 29(3), 165–184.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The role of servant leadership and work engagement in improving extra-role behaviour and teacher performance. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 35(1), 57–77.
- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, 33(3), 288–297.
- Julianto, D., & Utari, P. A. (2019). Analisa pengaruh tingkat pendidikan terhadap pendapatan individu di Sumatera Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 2(2), 122–131.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200–207.
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages between transformational leadership, work meaningfulness and work engagement: A multilevel cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 367–380.
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112–131.
- Nasrul, E., & Masdupi, E. (2020). The Effect of Competencies and Job Stress on Work Engagement with Job Satisfaction as Mediating Variable. *4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019)*, 717–730.
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65, 101847.
- Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job Satisfaction, Work Engagement, and Turnover Intention of CTE Health Science Teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 224–242.
- Pieters, W. W., & Auanga, N. (2019). Enhancing work engagement of teachers through organisational commitment, organisational justice and psychological conditions in Namibia. *Journal for Studies in Humanities and Social Sciences*, 140–167.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Silman, F. (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *South African Journal of Education*, 34(3), 1–5.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Susanto, R., & Pangesti, I. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kemiskinan di DKI Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 5(4), 340–350.
- Swiatczak, M. D. (2021). Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 45(6), 769–789.
- Triyono, A., Budiyo, B., & Agustedi, A. (2024). Lecturer engagement mediates the effect of transformational leadership and training on lecturer performance and compensation moderates the effect of lecturer engagement on lecturer performance. *Management Science Letters*, 14(1), 15–24.