



The Effect of Employability Skills and Job Crafting on Work Motivation of PT X Automotive Industry Employees in Facing the Industrial Revolution 5.0

Mintarsih^{1*}, Tri Febriana², Hardianawati³
Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Corresponding Author: Mintarsih mintarsih@ibmasmi.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Employability Skills, Job Crafting, Work Engagement

Received : 11, January
Revised : 13, February
Accepted: 16, March

©2025 Mintarsih, Febriana, Hardianawati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This ponder is to test the impact of Employability Abilities and Work Making on Work Engagement of Car Workers at PT. X in confronting the Mechanical Insurgency 5.0. The inquire about strategy utilized could be a quantitative strategy, with a add up to of $n = 123$ with a irregular testing strategy. Employability Aptitudes and Work Making as free factors and Work Engagement as the subordinate variable. The results of this consider show that there's a noteworthy impact of Employability Aptitudes and Work Making on Work Engagement, with a esteem of $r = 0.622$ with an r^2 esteem of 0.387, which suggests that Employability Aptitudes and Work Creating have a commitment impact of 38.7% on Work Engagement.

Pengaruh Employability Skills dan Job Crafting terhadap Motivasi Kerja Karyawan Industri Otomotif PT X dalam Menghadapi Revolusi Industri 5.0

Mintarsih^{1*}, Tri Febriana², Hardianawati³

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Corresponding Author: Mintarsih mintarsih@ibmasmi.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Keterampilan Kerja, Keterlibatan Kerja

Received : 11, Januari

Revised : 13, Februari

Accepted: 16, Maret

©2025 Mintarsih, Febriana, Hardianawati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Employability Abilities dan Work Making terhadap Work Engagement pada Pekerja Mobil di PT. X dalam menghadapi Revolusi Industri 5.0. Strategi yang digunakan adalah strategi kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak $n = 123$ dengan strategi pengujian tidak beraturan. Employability Aptitudes dan Work Making sebagai faktor bebas dan Work Engagement sebagai variabel terikat. Hasil dari pertimbangan ini menunjukkan bahwa ada dampak penting dari Employability Aptitudes dan Work Making terhadap Work Engagement, dengan nilai $r = 0.622$ dengan nilai r^2 sebesar 0.387 , yang menunjukkan bahwa Employability Aptitudes dan Work Making memiliki dampak komitmen sebesar 38.7% terhadap Work Engagement.

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) unggul menjadi salah satu faktor kunci kesuksesan dalam meningkatkan daya saing industri otomotif. Program untuk meningkatkan kemampuan karyawan (upskilling) dan Pelatihan baru (reskilling) Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah bekerja di industri otomotif segera dilakukan dengan cepat, baik oleh pemerintah maupun para pemangku jabatan industri terkait. Faktor kunci dari keberhasilan suatu organisasi tentunya tidak luput dari peran sumber daya manusia, segi perencanaan, proses, pengembangan serta pengawasan dan kecanggihan yang dimiliki.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan, karyawan ini memiliki permasalahan terhadap Work Engagement. Sebagian dari mereka mencintai pekerjaannya, sehingga waktu dalam bekerja terasa sangat cepat. Tetapi sebagian lagi merasa tidak suka dengan pekerjaannya dan waktu bekerja terasa sangat lambat. Pihak HRD juga memberikan penilaiannya, dimana melihat banyak pekerja yang terlihat tidak dengan semangat dan tidak memiliki motivasi untuk lebih mencintai pekerjaannya, karena sering mendapati sejumlah karyawan mengeluhkan setiap tuntutan yang memang menjadi tanggung jawabnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak memberikan usaha yang maksimal dalam bekerja, tidak bersemangat, mudah lelah dan bosan ketika mengerjakan tugas yang sulit, semangat kerja menurun, dan merasa tidak bersemangat serta tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan sampai pada kesimpulan bahwa tugas tidak dapat diselesaikan dan karyawan kehilangan fokus. Karyawan tidak bekerja secara optimal karena tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk tugas yang dihadapi. Berdasarkan fenomena di atas peneliti mengajukan rumusan masalah untuk menguji apakah keterampilan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan otomatis PT X dari perspektif Revolusi Industri 5.0.

TINJAUAN PUSTAKA

Wardani & Anwar, 2019 Keterlibatan kerja merupakan aspek kunci dalam mencapai efektivitas organisasi karena merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pekerjaan seseorang. (Najeemdeen et al. 2018) mengemukakan pendapat bahwa keterikatan kerja atau keterikatan karyawan digambarkan sebagai suatu keadaan harapan yang mengarah pada usaha, antusiasme, keterlibatan, upaya terfokus, dan gairah. Karyawan kami berdedikasi dan antusias dan melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan dedikasi, fokus, dan antusiasme yang besar. Perusahaan menduga hal ini terjadi karena karyawannya terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja dianggap sebagai salah satu faktor psikologis utama untuk kinerja pekerjaan dan berhubungan dengan motivasi, komitmen, dan konsentrasi (penyerapan). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki engagement tinggi dalam bekerja akan memfokuskan seluruh pikiran dan tenaganya pada pekerjaannya dan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya (Nugroho & Savira, 2019).

Menurut Cassidy dalam (Yahya & Iskandar, 2017) keterampilan kerja adalah keterampilan yang dapat digunakan atau diterapkan dalam berbagai pekerjaan atau jabatan. Keterampilan kerja adalah keterampilan yang dapat digunakan atau diterapkan pada berbagai pekerjaan dan jabatan. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap individu dapat memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya untuk memenuhi berbagai kebutuhan dalam kehidupan profesional dan dapat pula berguna dalam profesi lainnya. SCANS menyatakan bahwa ada dua jenis keterampilan yaitu kompetensi dan keterampilan inti. Kompetensi adalah keterampilan yang Anda butuhkan untuk sukses di tempat kerja dan dibagi menjadi lima area. Keterampilan dasar adalah kemampuan dan sifat yang membentuk dasar kompetensi. Banyak bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan dasar. Laporan SCANS terbaru mengalihkan fokus tenaga kerja dari keterampilan umum ke keterampilan khusus TI. Literatur abad ke-21 mengkategorikan beberapa elemen untuk memahami seperti apa tempat kerja, termasuk keterampilan berpikir, kolaborasi, dan penggunaan teknologi (McKenzie, 2001).

Menurut (Singh & Singh, 2018) Penyusunan pekerjaan adalah proses aktif yang dilalui karyawan untuk mengubah batasan mental, fisik, emosional, kognitif, dan relasional dalam menentukan ruang lingkup pekerjaan mereka. Definisi ini diuraikan dalam studi asli oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) dan sejak itu dikembangkan lebih lanjut dengan perhatian khusus pada unsur preferensi pribadi sebagai penentu paling penting dari perubahan yang dilaporkan. Definisi yang lebih sederhana mengenai job crafting diajukan oleh Baker dan Daniels. Dengan kata lain, penyusunan pekerjaan adalah upaya yang dipimpin karyawan untuk mengubah persepsi tentang pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan hubungan kerja dengan cara yang menguntungkan karyawan (Bakker & Daniels, 2013). Petrou, Demeruti, dan Schaufeli menjelaskan penyusunan pekerjaan sebagai inisiatif dan kemauan pekerja untuk mendesain ulang aspek pekerjaan mereka untuk meningkatkan kondisi kerja. Hal ini dilakukan dengan mengeksplorasi sumber, menemukan tantangan, dan mengurangi persyaratan (Petrou, Demerouti & Schaufeli, 2015).

METODOLOGI

Menurut Saifudin Azwar, fokus pendekatan kuantitatif adalah pada data numerik (angka) yang diperoleh dengan menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini, kami menggunakan pendekatan kuantitatif karena ada dua variabel yang terlibat. Metode kuantitatif digunakan untuk menentukan signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antara variabel yang dipelajari. Hasil penelitian ini menunjukkan rentang atribut yang diukur. Dalam penelitian ini, studi korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa baik variabel berhubungan dengan variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Studi korelasional ini memberikan informasi kepada peneliti tentang sejauh mana hubungan yang ada (Azwar, S, 2011).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Variabel

Employability Skills		Job Crafting		Work Engagement	
X1.1	0,607	X1.1	0,723	Y.1	0,747
X1.2	0,713	X1.2	0,608	Y.2	0,547
X1.3	0,738	X1.3	0,629	Y.3	0,610
X1.4	0,741	X1.4	0,737	Y.4	0,784
X1.5	0,674	X1.5	0,665	Y.5	0,717
X1.6	0,754	X1.6	0,433	Y.6	0,660
X1.7	0,706	X1.7	0,688	Y.7	0,693
X1.8	0,711	X1.8	0,666	Y.8	0,360
X1.9	0,572			Y.9	0,260
X1.10	0,649				

Pengujian validitas menguji seberapa baik instrumen pengukuran mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menentukan validitas, metode korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini melibatkan korelasi setiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Apabila r hitung lebih besar dari r tabulasi pada taraf signifikansi (α) = 5%, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid sebagai instrumen pengukuran.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk memastikan tingkat stabilitas atau konsistensi suatu alat ukur. Uji reliabilitas adalah indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu survei dianggap andal jika responsnya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.876	10

Tabel di atas menunjukkan nilai keandalan skala "Keterampilan Kerja" adalah 0,869 dari 10 item. Apabila nilai $0,869 \geq 0,70$, dapat dikatakan butir-butir skala keterampilan kerja dikatakan reliabel.

Tabel.3 Hasil Uji Reliabilitas Job Crafting

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.798	.799	8

Tabel Reliabilitas di atas dapat ditunjukkan bahwa nilai reliabilitas skala Job Crafting sebesar 0.798 dari 10 item. Nilai $0.798 \geq 0.70$ dapat dikatakan bahwa item skala Work Engagement adalah reliable.

Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas Work Engagement

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.780	9

Pada tabel Reliabilitas di atas, dapat ditunjukkan bahwa nilai reliabilitas skala Job Crafting sebesar 0.736 dari 10 item. Nilai $0.736 \geq 0.70$ dapat dikatakan bahwa item skala Work Engagement adalah reliable.

Uji Normalitas

Tabel.5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.22168206
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.086
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z.		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed).		.168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai asimetris ditemukan pada tabel Signifikansi (2-tailed) yaitu 0,168, yang dapat diartikan bahwa lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, atas dasar kriteria keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Linear

Tabel.6 Hasil Uji Linear ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
			(Combined)	402.108	14	28.722	5.352	.000
Total Work Engagement * Total Employability Skills	Between Groups	Linearity	306.271	1	306.271	57.069	.000	
		Deviation from Linearity	95.836	13	7.372	1.374	.184	
Within Groups			579.600	108	5.367			
Total			981.707	122				

Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa nilai F deviasi dari linearitas adalah 0,184 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel "Keterlibatan Kerja" dan "Keterampilan Kerja". Selanjutnya, nilai F-hitung sebesar 1,374 lebih kecil dari nilai F-tabel sebesar 1,81.

Uji F

Tabel.7 Hasil Uji F Linearitas ANOVA

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
			(Combined)	390.887	12	32.574	6.065	.000
Total Work Engagement * Total Job Crafting	Between Groups	Linearity	342.218	1	342.218	63.715	.000	
		Deviation from Linearity	48.669	11	4.424	.824	.617	
Within Groups			590.820	110	5.371			
Total						981.707	122	

Dari tabel diatas terlihat nilai F untuk deviasi linearitas sebesar 0,617 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel 'work engagement' dan 'job creator'. Selanjutnya nilai F hitung sebesar 0,824 lebih kecil dari nilai F hitung sebesar 1,88 pada F tabel. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel 'work engagement' dan 'job crafting'.

Analisa Deskriptif**Tabel.8 Hasil Uji Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Employability Skills	123	26.00	40.00	31.9837	3.31658
Total Job Crafting	123	19.00	32.00	24.3496	2.87722
Total Work Engagement	123	19.00	36.00	27.0488	2.83668
Valid N (listwise)	123				

Dari perhitungan di atas, kita dapat melihat bahwa nilai minimum untuk kemampuan kerja adalah 26. Nilai kisaran minimum dan maksimum adalah 14, dan nilai rata-rata dari 123 kemampuan kerja adalah 31.987. Selanjutnya terlihat nilai minimal Job Crafting adalah 19 dan nilai maksimalnya adalah 32. Rentang nilai antara nilai minimal dan maksimal adalah 13 dan nilai rata-rata Job Crafting adalah 24,349 dari 123 orang. Skor terendah untuk “Keterlibatan Kerja” adalah 19. Skor terendah dan tertinggi berkisar antara 36 hingga 123, dengan skor rata-rata 27.048 untuk Work Engagement.

Analisa Koefisien Korelasi**Tabel.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial
Correlations**

		Total Employability Skills	Total Job Crafting	Total Work Engagement
Total Employability Skills	Pearson Correlation	1	.715**	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	123	123	123
Total Job Crafting	Pearson Correlation	.715**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	123	123	123
Total Work Engagement	Pearson Correlation	.559**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	123	123	123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas terlihat bahwa terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,559 antara kemampuan kerja dengan keterikatan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Terdapat korelasi positif antara kemampuan kerja dengan keterikatan kerja pada tingkat korelasi sedang dan korelasi tersebut signifikan sebesar 0,000. Lebih lanjut pada tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara job crafting dengan work engagement yaitu sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Terdapat korelasi positif antara kesepakatan kerja dengan keterlibatan kerja dan korelasi ini sangat signifikan yaitu 0,000.

Korelasi Simultan Employability Skills, Job Crafting dengan Work Engagement

Tabel.10 Hasil Uji Korelasi Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.376	2.24012

a. Predictors: (Constant), Total Job Crafting, Total Employability Skills.

Pada tabel diatas nilai korelasinya sebesar 0,622 Artinya ada korelasi positif yang kuat antara desain tempat kerja dan keterlibatan kerja. Dengan demikian, kemampuan kerja dan kemampuan bekerja mungkin secara simultan dikaitkan dengan keterlibatan kerja.

Uji Determinasi

Tabel.11 Hasil Uji Determinasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.034	2.018		4.972	.000
1 Total Employability Skills	.239	.088	.279	2.727	.007
Total Job Crafting	.385	.101	.391	3.821	.000

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

Tabel tersebut di atas menunjukkan nilai R Kuadrat sebesar 0,387, berarti bahwa kemampuan kerja dan keahlian profesional memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja sebesar 38,7%.

Uji Hipotesis

Tabel.12 Hasil Uji Hipotesis Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.376	2.24012

a. Predictors: (Constant), Total Job Crafting, Total Employability Skills.

Uji T-Parsial

Tabel.13 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.034	2.018		
1 Total Employability Skills	.239	.088	.279	2.727	.007
Total Job Crafting	.385	.101	.391	3.821	.000

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

Hipotesis 1: Atas dasar tabel perhitungan di atas, bahwa nilai T hitung adalah sebesar 2,727, lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1,660. Selain itu, nilai Sig. 0,007 berarti kurang dari Sig. 0,05. Apa yang bisa kita lihat dari sini adalah.

Ha : Diterima

Terdapat pengaruh yang signifikan Employability Skills terhadap Work Engagement.

Hipotesis 2: Dari tabel perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai T hitung sebesar 3,821 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,660 dan nilai Sig.0,007 lebih kecil dari Sig 0,05. Dari sini kita dapat melihat bahwa:

Ha : Diterima

Dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Craftng terhadap Work Engagement.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel.14 Hasil Uji F Regresi Linear Sederhana Employability Skills dengan Work Engagement

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.271	1	306.271	54.867	.000 ^b
	Residual	675.436	121	5.582		
	Total	981.707	122			
a. Dependent Variable: Total Work Engagement.						
b. Predictors: (Constant), Total Employability Skills.						

Tabel Uji Signifikansi digunakan untuk menentukan derajat linearitas (Sig.) ketika nilai Sig kurang dari 0,05. Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa nilai Sig adalah 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, kemampuan kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Hipotesis 1: Adanya pengaruh Employability Skills yang signifikan terhadap Work Engagement.

Ha : Diterima

Ada dampak yang signifikan antara kemampuan kerja dan keterlibatan kerja karyawan di industri otomotif.

Tabel.15 Koefisien Employability Skills dengan Work Engagement Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.769	2.074		5.675	.000
	Total Employability Skills	.478	.064	.559	7.407	.000

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

Atas dasar tabel di atas, kita dapat melihat bahwa nilai konstanta adalah 11,769 dan koefisien Employability Sills adalah 0,478. Berdasarkan rumus di atas, kita menemukan bahwa nilai konstanta adalah 11,769. Secara matematis, jika kemampuan kerja memiliki nilai 0, maka keterikatan kerja memiliki nilai 11,769. Selanjutnya nilai positif Employability Skills sebesar 0,478 menggambarkan bahwa arah pengaruh Employability Skills terhadap Work Engagement yaitu searah, yang mana setiap kenaikan satu satuan Employability Skills akan menyebabkan kenaikan pada Work Engagement sebesar 0,478.

Hipotesis 2: Adanya Pengaruh Job Crafting yang signifikan terhadap Work Engagement.

Tabel.16 Hasil Uji F Job Crafting dengan Work Engagement ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.218	1	342.218	64.752	.000 ^b
Residual	639.489	121	5.285		
Total	981.707	122			

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

b. Predictors: (Constant), Total Job Crafting.

Tabel Uji Signifikansi digunakan untuk menentukan derajat linearitas (Sig.) ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, penyusunan pekerjaan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Ha : Diterima

Terdapat pengaruh pada karyawan otomotif secara signifikan antara job crafting dan work engagement pada PT X di Jakarta Utara.

Tabel.17 Hasil Uji Koefisien Job Crafting dengan Work Engagement Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.875	1.774		7.259	.000
1 Total Job Crafting	.582	.072	.590	8.047	.000

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

Atas dasar Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta yaitu sebesar 12,875 koefisien Job Crafting adalah 0,582. Atas dasar rumus di atas, kita menemukan bahwa nilai konstanta adalah 12,875. Secara matematis, jika kerajinan pekerjaan adalah 0, maka nilai keterlibatan pekerjaan akan menjadi 12,875. Selanjutnya nilai positif Job Crafting yaitu 0,582 menggambarkan bahwa arah pengaruh antara Job Crafting terhadap Work Engagement adalah positif, setiap kenaikan satu satuan job crafting akan menaikkan work engagement sebesar 0,582.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel.18 Hasil Uji F Regresi Linear Berganda ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.531	2	189.766	37.816	.000 ^b
	Residual	602.176	120	5.018		
	Total	981.707	122			

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

b. Predictors: (Constant), Total Job Crafting, Total Employability Skills.

Tabel Uji Signifikansi digunakan untuk menentukan derajat linearitas (Sig.) ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh sebab itu, kemampuan kerja dan penciptaan pekerjaan secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Ha : Diterima

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Employability Skills dan Job Crafting terhadap Work Engagement pada karyawan otomotif.

Tabel.19 Hasil Uji T Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.034	2.018	4.972	.000	
	Total Employability Skills	.239	.088	.279	2.727	.007
	Total Job Crafting	.385	.101	.391	3.821	.000

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

Pada tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,034, koefisien Employability Skills yaitu 0,239 dan koefisien Job Crafting sebesar 0,385. Berdasarkan rumus di atas, kita menemukan bahwa nilai konstanta adalah 10,034. Secara matematis ini memberi tahu kita bahwa jika keterampilan kerja dan desain karir adalah 0, maka nilai keterlibatan kerja adalah 10,034. Selanjutnya nilai positif Employability Skills sebesar 0,239 dan Job Crafting sebesar 0,385 menggambarkan arah pengaruh antara Employability Skills dan Job Crafting terhadap Work Engagement yaitu searah, dimana setiap kenaikan satu satuan Employability Skills Dan Job Crafting akan menyebabkan kenaikan pada Work Engagement sebesar 0,239 dan 0,385.

Uji F Anova

Tabel.20 Hasil Uji F ANOVA
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	379.531	2	189.766	37.816	.000 ^b
Residual	602.176	120	5.018		
Total	981.707	122			

a. Dependent Variable: Total Work Engagement.

b. Predictors: (Constant), Total Job Crafting, Total Employability Skills.

Tabel di atas dapat dilihat bahwa significant sebesar 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Ha : Diterima

Dapat disimpulkan bahwa Employability Skills dan Job Crafting berpengaruh secara simultan terhadap Work Engagement. Jika menggunakan cara 2, dimana F tabel sebesar 3,07 lebih kecil dari Fhitung sebesar 37,816.

PEMBAHASAN

Pengaruh Employability Skills dengan Work Engagement

Berdasarkan tabel di atas, di dapatkan hasil T hitung di dalam pengujian T-Parsial sebesar 2,727 yang artinya lebih besar dari T tabel yaitu 1,660. Selain itu, nilai Sig. sebesar 0,007 yang artinya lebih kecil dari Sig. 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Employability Skills memiliki pengaruh terhadap Work Engagement. Serta, di dalam tabel perhitungan determinasi dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,559 dan nilai r² mendapatkan angka 0.312. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki seorang karyawan memiliki pengaruh yang sedang terhadap keterikatan kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 31,2%. Hasil ini menyoroti bahwa beberapa karyawan masih memerlukan pengawasan manajerial saat menggunakan media sosial. Karyawan masih belum dapat membedakan antara kebutuhan profesional dan pribadi mereka. Apabila karyawan terlibat dalam pekerjaannya, mereka akan mampu menavigasi proses kerja dan tidak perlu mencampur urusan pekerjaan dan pribadi.

Selain itu, sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja atau atasan. Hal ini dikarenakan karyawan sangat antusias dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk kepentingan perusahaan. Keterampilan kerja yang demikian harus dimiliki oleh seorang karyawan karena akan berakibat baik bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk perusahaan. Hasil penelitian ini belum didukung oleh penelitian terdahulu, hal inilah yang bisa membantu individu dikemudian hari untuk mengintervensi bahwa Employability Skills dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, terlebih apabila individu tersebut mencintai akan pekerjaan yang sudah didapatkannya saat ini.

Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement

Dari tabel perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai T hitung sebesar 3,821 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,660 dan Sig.0,007 lebih kecil dari Sig.0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penyusunan pekerjaan memiliki dampak pada keterlibatan kerja. Serta, di dalam tabel perhitungan determinasi bisa dilihat bahwa nilai r sebesar 0,590 dan nilai r² mendapatkan angka 0.349. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki seorang karyawan memiliki pengaruh yang sedang terhadap keterikatan kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,9%.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa sebagian karyawan masih belum bisa untuk mengurangi interaksi dengan orang lain yang tidak memiliki visi misi dalam bekerja. Dimana seharusnya seorang karyawan yang bangga akan pekerjaannya, ia akan mengurangi interaksi dengan orang lain yang tidak memiliki visi dan misi. Selain itu, sebagian besar karyawan berusaha untuk mengembangkan diri secara profesional. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini memberikan inspirasi dan memberikan dampak yang positif bagi karyawan tersebut. Beberapa hal tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan telah terikat dengan pekerjaannya.

Seorang karyawan atau individu yang mencintai dan terikat pada pekerjaannya akan mampu dalam mengatur ulang atau mendesain ulang pekerjaannya. Hal ini dilakukan oleh individu tersebut untuk mampu menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang tepat dan akan mengambil beberapa pekerjaan lain yang terdapat tantangannya. Kecintaan dan keterikatan terhadap pekerjaan inilah yang membuat karyawan bekerja secara sukarela tanpa meminta upah ketika mendapatkan pekerjaan lebih dari tugas yang seharusnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvira Ayu Najla dan Hendro Prakoso (2022). Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan membuat pekerjaan di kalangan tenaga penjualan di Bank X dinilai tinggi.
2. Staf penjualan Bank X dinilai tinggi atas etos kerja mereka.

Dari Hasil dapat dilihat bahwa karyawan mengalami pemenuhan motivasi-afektif ditandai dengan adanya Vigor, Dedication dan Absorption ketika bekerja. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan Daniella Stephani, Jimmy Ellya Kurniawan (2018) mendapatkan hasil yaitu terdapat korelasi positif Antara kedua variabel yaitu Job Crafting dengan Work Engagement pada karyawan. Semakin kompeten seorang karyawan dalam pekerjaannya, semakin terlibat mereka dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah job crafting, semakin rendah pula keterlibatan kerja karyawan. Dalam mencapai visi misi perusahaan, perusahaan memiliki andil untuk membuat karyawan menjadi terikat terhadap pekerjaannya dengan cara memperhatikan job crafting dari seorang karyawan, sehingga karyawan mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Pengaruh Employability Skills dan Job Crafting terhadap Work Engagement

Dari tabel perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai T hitung sebesar 3,821 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,660 dan Sig. 0,007 lebih kecil dari Sig. 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penyusunan pekerjaan memiliki dampak pada keterlibatan kerja. Serta, di dalam tabel perhitungan determinasi bisa dilihat bahwa nilai r sebesar 0,590 dan nilai r^2 mendapatkan angka 0.349. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki seorang karyawan memiliki pengaruh yang sedang terhadap keterikatan kerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,9%.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa sebagian karyawan masih belum bisa untuk mengurangi interaksi dengan orang lain yang tidak memiliki visi misi dalam bekerja. Dimana seharusnya seorang karyawan yang bangga akan pekerjaannya, ia akan mengurangi interaksi dengan orang lain yang tidak memiliki visi dan misi. Selain itu, sebagian besar karyawan berusaha untuk mengembangkan diri secara profesional. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini memberikan inspirasi dan memberikan dampak yang positif bagi karyawan tersebut. Beberapa hal tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan telah terikat dengan pekerjaannya. Seorang karyawan atau individu yang mencintai dan terikat pada pekerjaannya akan mampu dalam mengatur ulang atau mendesain ulang pekerjaannya. Hal ini dilakukan oleh individu tersebut untuk mampu menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang tepat dan akan mengambil beberapa pekerjaan lain yang terdapat tantangannya. Kecintaan dan keterikatan terhadap pekerjaan inilah yang membuat karyawan bekerja secara sukarela tanpa meminta upah ketika mendapatkan pekerjaan lebih dari tugas yang seharusnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvira Ayu Najla dan Hendro Prakoso (2022). Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan membuat pekerjaan di kalangan tenaga penjualan di Bank X dinilai tinggi.
- 2) Keterlibatan kerja staf penjualan di Bank X dinilai tinggi.

Dari hasil di atas dapat dikatakan kalau karyawan mengalami kepuasan motivasi dan emosional di tempat kerja yang dicirikan oleh energi, komitmen, dan keterlibatan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Daniela Stefani dan Jimmy Elia Kurniawan (2018) menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara dua variabel: "job crafting" dan "work engagement" karyawan. Semakin kompeten seorang karyawan dalam pekerjaannya, semakin terlibat mereka dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah job crafting semakin rendah pula keterlibatan kerja karyawan. Dalam mencapai visi misi perusahaan, perusahaan memiliki andil untuk membuat karyawan menjadi terikat terhadap pekerjaannya dengan cara memperhatikan job crafting dari seorang karyawan, sehingga karyawan mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini terlihat pula dari hasil uji regresi linier sederhana F, dimana nilai signifikansinya mencapai 0,000 dan nilai keterampilan kerja kurang dari 0,05. Karyawan PT akan memiliki kualifikasi kerja yang lebih tinggi. Semakin tinggi X, semakin terlibat karyawan tersebut dalam bekerja.
2. Penciptaan lapangan kerja memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F regresi linier sederhana yang nilainya sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Semakin mumpuni karyawan PT tersebut. Semakin X mendesain ulang tempat kerja, semakin besar komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.
3. Kemampuan kerja dan keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F tabel sebesar 3,07 yang lebih kecil dari nilai F hitung sebesar 37,816. Semakin besar kompetensi kerja dan desain ulang pekerjaan karyawan yang bekerja di PT X, maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan tersebut.

PENELITIAN LANJUTAN

Para peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih mempunyai kekurangan dan ketidak sempurnaan. Oleh sebab itu, peneliti membuka lebar-lebar atas kritik dan saran untuk penyempurnaan penelitian yang akan datang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih Peneliti sampaikan kepada seluruh pihak PT X dan para pihak yang terlibat dalam penelidtian ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu, sehinga penelitian ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. B, B., D., D., & M., T. (2012). Development and Validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A., & Daniels, K. (2013). *A Day in the Life of A Happy Worker*. Hove Sussex : Psychology Press.
- Najeemdeen, I., Abidemi, B., Rahmat, F., & Bulus, B. (2018). Perceived Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Work Engagement. *Academic Journal of Academic Studies*, 4(3), 199-208.
- Nugroho, A., & Savira, S. (2019). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Work Engagement pada Guru yang Memiiliki Sertifikais di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 06(2), 1-4.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20, No. 4, 470-480.

- Rahmawati, F. (2015). Urgensi Pengembangan Employability Skills bagi Mahasiswa DIII Bidang Boga. Seminar Nasional "Pengembangan SDM Kreatif dan Inovatif untuk Mewujudkan Generasi Emas Indonesia Berdaya Saing Global".
- SCANS, T. S. (1991). Skills and Tasks for Jobs. A SCANS Report for America 2000. Washington DC: Department of Labor.
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects on Job Performance. *IIMB Management*, <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>.
- Vorina, A., Simonic, M., & Vlasova, M. (2017). An Analysis of The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243-262.
- Wardani, L., & Anwar, M. (2019). The Role of Quality of Work Life as Moderator