Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)
ISSN 15977-40881, Vol 2, No 1, 2021, 61-75 https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.540

Work Engagement pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh *Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support (*Work Engagement on Employees in DKI Jakarta: The Effect of Collaboration Skills, Digital Leadership, and Perceived Organizational Support)

Karina Rizky[1], Putri Ramadhani[2], Rauzatul Husnia[3], Nopriadi Saputra[4]
Jurusan Manajemen, Bina Nusantara University, Jakarta Barat
karina.rizky@binus.ac.id

Riwayat Artikel
Diterima pada 30 Juni 2021
Revisi 1 pada 16 Juli 2021
Revisi 2 pada 23 Juli 2021
Disetujui pada 4 Agustus 2021

Abstract

Purpose: This research is to examine the effect of collaboration skills on work engagement, digital leadership on work engagement, perceived organizational support on work engagement, and collaboration skills, digital leadership, and perceived organizational support (simultaneously) on employees in DKI Jakarta.

Research Methodology: This study used descriptive research methods and data collection techniques. Questionnaires were distributed to 388 DKI Jakarta employees. The analytical method used was descriptive analysis, validity test, reliability test, correlation test, difference test, and hypothesis testing.

Results: The results of this study indicate that collaboration skills have a significant effect on work engagement, digital leadership has a significant effect on work engagement, digital leadership has a significant influence on collaboration skills, perceived organizational support has a significant effect on work engagement, perceived organizational support has a significant influence on collaboration skills, and perceived organizational support has a significant influence on digital leadership for employees in DKI Jakarta.

Limitations: This study only assesses the variables of work engagement, collaboration skills, digital leadership, and perceived organizational support, and only employees who work in DKI Jakarta, as well as the limited literacy on collaboration skills and digital leadership.

Contribution: It can be used as a reference in developing company strategies in increasing work engagement, and as a means of increasing knowledge about work engagement, collaboration skills, digital leadership, and perceived organizational support.

Keywords: *Collaboration Skills, Digital Leadership, Perceived Organizational Support, Work Engagement*

How to cite: Rizky, K., Ramadhani, P., Husnia, R., & Saputra, N. (2021). Work Engagement pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support, *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 61-75.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sekumpulan individu dalam suatu perusahaan dimana memiliki professional dan kualitas pribadi yang dapat mendukung untuk mencapai objek strategis perusahaan. Bersamaan dengan sumber daya yang lain, sekumpulan individu harus memenuhi keperluan perusahaan. Terziev, (2018). Pada saat ini, konsep sumber daya manusia sangat umum dari sudut pandang filosofis dan teknis. Konsep sumber daya manusia dianggap sebagai kunci utama untuk memajukan perusahaan karena keunggulan dalam bersaing yang berkelanjutan dan peningkatan efisiensi karyawan. Beberapa organisasi menerapkan peraturan sumber daya manusia untuk menunjukkan kemampuan dalam menciptakan persaingan yang bermanfaat antar perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia (Pasban dan Nojedeh, 2016).

Berdasarkan data BPS DKI Jakarta (2019), total angkatan kerja DKI Jakarta pertahun 2019 yaitu berjumlah 5.157.878 orang dan sebesar 4.836.977 individu yang bekerja. Usia produktif untuk angkatan kerja yaitu berusia 15-64 tahun. Dengan kelompok usia 30-34 yaitu sejumlah 729.843 orang, memiliki jumlah penduduk bekerja paling banyak. Sedangkan kelompok usia 25-29 tahun dengan jumlah 71.500 orang menjadi usia penduduk pengangguran terbanyak (Statistik.Jakarta, 2019)

Gambar 1. Angkatan Kerja DKI Jakarta Tahun 2019
Sumber: Statistik.Jakarta (2019)

Rendahnya *work engagement* bisa dilihat dari naiknya absensi karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Bamiati (2020), menyatakan bahwa tingkat absensi yang terus meningkat menjadi salah satu tanda tingkat *engaged* yang rendah. Kemudian menurut Haryadi (2019) juga mengatakan hal yang sama bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* rendah cenderung lebih sering absen dari pekerjaannya.

Tercapainya *work engagement* yang baik bisa berpengaruh dari beberapa faktor diantaranya yang akan penulis teliti adalah *collaboration skills, digital leadership,* dan *perceived organizational support.* Menurut penelitian yang dilakukan Naim dan Lenka (2017) di era sekarang, dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya bisa didapatkan dari ilmu pengetahuan, tetapi bisa dari kemampuan untuk berkolaborasi. Dengan berkolaborasi karyawan dari berbagai unit, bidang, keahlian, dapat bertukar informasi serta sumber daya yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kolaborasi semakin tinggi juga *work engagement*, karena dengan kolaborasi karyawan dapat berkembang, dan meningkatkan keterikatan emosional dengan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marinda (2018) Aspek penting yang wajib dimiliki perusahaan pada era saat ini adalah kepemimpinan digital. Teknologi digital saat ini dapat membuat perbedaan besar di dunia, mulai dengan membuat segalanya menjadi mudah dan menciptakan kesulitan

karena teknologi digital yang berbeda tidak tersedia. Kepemimpinan digital di sini dapat dikatakan sebagai seseorang yang dapat memutuskan arah, mempengaruhi orang lain, serta membangun hubungan untuk mengantisipasi perubahan penting bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Hal ini akan menunjukkan perilaku yang mendukung work engagement dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Agustina dan Kamdi, 2020). Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan Imran et al. (2020), agar perusahaan tetap dapat bersaing dengan pesaing, perusahaan harus dapat menyesuaikan perubahan lingkungan yang dinamis dan memungkinkan karyawan. Karyawan yang berkembang dapat dianggap sebagai keunggulan yang kompetitif dan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam keberhasilan perusahaan. *Perceived organizational support* secara positif dapat mempengaruhi perkembangan karyawan. Dengan adanya *perceived organizational support* memberikan dukungan pada karyawan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. *Perceived organizational support* berdampak positif pada *work engagement* karena memperkuat minat intrinsik di antara mereka untuk tugas- tugasnya.

Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh *collaboration skills* terhadap *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta.
2. Menguji pengaruh *digital leadership* terhadap *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta.
3. Menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta.
4. Menguji pengaruh *collaboration skills, digital leadership,* dan *perceived organizational support* (secara simultan) terhadap *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta

2. Kajian Pustaka

Work Engagement

Menurut Saputra, Sasmoko, & Abdinagoro (2018) *work engagement* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki kesatuan utuh antara fisik, kecerdasan, emosi dan jiwa dalam melaksanaan pekerjaan. Bersamaan dengan adanya *work engagement* pada karyawan, dapat membuat karyawan sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dan perusahaan tempat mereka bekerja memiliki makna khusus yang memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi sebaik-baiknya (Hariyadi, M. H. 2019). Masalah yang sering dihadapi dalam hal, terkadang karyawan kurang memiliki kemauan untuk melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan (Mewengkang, M., & Panggabean, H, 2016).

Dimensi dan Indikator Work Engagement

Variabel *work engagement* menurut Saputra, Sasmoko, & Abdinagoro (2018) yang dijelaskan dengan dimensi *physically engaged* dengan indikator (TF01, TF02, TF03), dimensi *intellectually engaged* dengan indikator (TI0, TI02, TI03), dimensi *emotionally engaged* dengan indikator (TE01, TE02, TE03), dan dimensi *spiritually engaged* dengan indikator (TS01, TS02, TS03, TS04).

Collaboration Skill

Menurut Brown (2015) *collaboration skills* adalah kemampuan yang dirancang untuk mengembangkan kecerdasan kolektif yang dapat membantu, menyediakan, menerima, dan bernegosiasi dengan orang lain melalui interaksi. Menurut Naim dan Lenka (2017) di era sekarang, dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya bisa didapatkan dari ilmu pengetahuan, tetapi bisa dari kemampuan untuk berkolaborasi. Penelitian yang dilakukan oleh Naim dan Lenka (2017) menyatakan *Collaboration* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* karyawan Gen Y dengan responden dari penelitian ini yaitu 209 karyawan Gen Y India di industri teknologi. Pada penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa sebesar 48% *employee engagement* karyawan industri teknologi di India dijelaskan oleh *collaboration.*

Dimensi dan Indikator Collaboration Skills

Variabel collaboration skills menurut Binkley, Erstad, Herman, Raizen, Ripley, Miller-Ricci & Rumble (2011) yang dijelaskan dengan dimensi interact effectively with others dengan indikator (IS01, IS02, IS03, IS04, dimensi work effectively in diverse teams dengan indikator (WS01, WS02, WS03, WS04, WS05), dimensi manage projects dengan indikator (MS01, MS02, MS03), dimensi

guide and lead others dengan indikator (GS01, GS02), dan dimensi be responsible to others dengan indikator (BS01).
H1: *Collaboration skills* memiliki dampak yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta.

Digital Leadership
Digital merupakan aspek penting dari pergerakan perusahaan, yang tidak hanya membuka peluang tetapi juga ancaman bagi perushaan. Karyawan merupakan modal penting perusahaan karena berperan dalam menjalankan rencana pada perusahaan. Marinda, (2018). Rudito & Sinaga (2017) menyatakan bahwa *digital leadership* merupakan kombinasi dari keterampilan kepemimpinan yang mencakup kepemimpinan visioner dan kepemimpinan transformatif dengan keterampilan sikap digital yang mencangkup pengetahuan digital dan pengalaman digital. Kepemimpinan digital harus diarahkan untuk membangkitkan dan mendorong perkembangan pada keterampilan digital agar berdampak pada pemimpin yang mengatur diri sendiri. Saputra & Hindriari (2021).

Ariyani dan Hidayati (2018) melakukan penelitian yang menyatakan *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* dengan responden dari penelitian ini yaitu karyawan bank di Indonesia berjumlah 378. Pada penelitian yang dilakukan Ariyani dan Hidayati (2018) *work engagement* di bank Indonesia sebesar 16,90% dijelaskan oleh variabel *transformational leadership.*

Dimensi dan Indikator Digital Leadership
Variabel *digital leadership* menurut Roman, Van Wart, Wang, Liu, Kim, & McCarthy (2019) yang dijelaskan dengan dimensi *E- Communication* dengan indikator (EN01, EN02, EN03), dimensi *E- Social* dengan indikator (EL01, EL02), dimensi *E- Change* dengan indikator (EE01, EE02, EE03), dimensi *E- Team* dengan indikator (EM01, EM02), dimensi *E-Tech* dengan indikator (EH01, EH02) dan dimensi *E- trust* dengan indikator (ET01, ET02, ET03)
H2: *Digital leadership* memiliki dampak yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta.

Perceived Organizational Support
Pada kebanyakan perusahaan sering memberikan dukungan yang membantu dan proaktif kepada karyawan mereka. Dukungan yang diberikan dapat membentuk cara karyawan memandang perusahaan. Karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dengan tingkat *perceived organizational support* yang tinggi. *Perceived organizational support* juga akan merespon dalam bentuk partisipasi karyawan. Ariarni dan Afrianty (2017). Menurut Ahmed et al. (2013) mengatakan bahwa *perceived organizational support* adalah Saat karyawan merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan, mereka akan berusaha berbagi wawasan dan informasi bersama rekan kerja. keadaan tersebut akan menciptakan lingkungan berlatih di dalam perusahaan. oleh sebab itu, dukungan dari suatu perusahaan membantu karyawan dalam menunjukkan budaya berlatih di dalam perusahaan. (Islam, et al., 2013).

Pada penelitian yang dilakukan Imran, Elahi, Abid, Ashfaq, & Ilyas (2020) menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel *work engagement* dengan 638 responden pada sektor perbankan di Lahore, Pakistan.

Dimensi dan Indikator Perceived Organizational Support
Variabel *perceived organizational support* yang bersumber dari konsep yang dielaborasi oleh Tumswigye (2010), dijelaskan dengan dimensi nilai perusahaan bagi karyawan dengan indikator (NN01, NN02), dimensi memikirkan tujuan dan perusahaan dengan indikator (TN01, TN02, TN03), dimensi menggunakan bantuan dalam pemecahan masalah dengan indikator (MN0), dan dimensi peduli tentang kesejahteraan karyawan dengan indikator (PN01, PN02)

H3: *Perceived organizational support* memiliki dampak yang signifikan terhadap *work engagement* pada DKI Jakarta
H4: *Collaboration skills, digital leadership,* dan *perceived organizational support* (secara simultan) memiliki dampak yang signifikan terhadap *work engagement*

3. Metode Penelitian

Pada penelitian tentang *Work Engagement* pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh *Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support*. Studi ini menggunakan metode analisis deskriptif terhadap karyawan DKI Jakarta dengan menggunakan data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner serta data sekunder diperoleh dari dokumen, jurnal, atau artikel yang ada. Penelitian ini sedemikian rupa sehingga hasil yang diperoleh merupakan hasil analisis deskriptif, validitas, reliabilitas, dan regresi berganda.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunkan tabel Krejcie dan Morgan. Dengan demikian, tingkat kepercayaan populasi sampel yang diperoleh adalah 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dengan populasi paling besar 1000000 didapatkan sampel sebanyak 384. Dengan populasi karyawan di DKI Jakarta yaitu sebanyak 4,8juta orang, maka sampel yang diambil yaitu 384. Setelah penyebaran kuesioner didapatkan sebanyak 388 responden.

Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan kuesioner. Kuisioner disebarkan kepada 388 karyawan di DKI Jakarta dengan skala pengukuran skala likert dengan skor 1-5. Keterangan setiap skor yaitu 1 = tidak pernah; 2 = Jarang; 3 = Kadang-kadang; 4 = Sering; 5 = Selalu

Metode Analisis Data

Hasil data akan diolah menggunakan program SPSS *(Statistical Product and Service Solution).* Analisis yang akan dilakukan yaitu dengan mengumpulkan data dari kuesioner menggunakan skala likert, lalu akan dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas. Kemudian hasil pengolahan data akan dianalisis lebih lanjut menggunakan *multiple regression* untuk melihat pengaruh antara variabel bebasdan terikat.

- *Uji Statistik Deskriptif*
  Menurut Sugiyono (2017) analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa data statistik digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan, tetapi tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan. Metode ini digunakan untuk mengungkap fakta yang terjadi dengan variabel yang diteliti. Anda dapat menggunakan rumus rata-rata untuk menemukan deskripsi untuk setiap variabel. Rata-rata diperoleh dengan menjumlahkan masing-masing variabel dan membaginya dengan total responden.

- *Uji Validitas*
  Arikunto (2010) mengatakan validitas adalah skala yang dapat menunjukkan tingkat validitas sebuah instrumen. Jika instrumen tersebut cocok untuk menghitung yang akan diukur, maka dapat dikatakan alat penelitian tersebut valid. Tinggi atau rendah nilai validitas pada instrumen menunjukkan sejauh mana data yang disimpan tidak melenceng dari bayangan variabel yang bersangkutan. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai r hitung < nilai r tabel, butir pertanyaan tidak valid, dan nilai r hitung > nilai r tabel, butir pertanyaan valid.

- *Uji Reliabilitas*
  Menurut Sugiyono (2017) pengujian reliabilitas menjelaskan sejauh mana pengukuran menggunakan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Metode split digunakan untuk uji reliabilitas, hasilnya dapat dilihat dari nilai *Correlation Between Forms.* Dikatan reliabel jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, menghasilkan data yang sama, dengan

dasar pengambilan keputusan Cornbach's Alpha > 0.6, pertanyaan reliabel, dan Cornbach's Alpha > 0.6, pertanyaan tidak reliabel.

- *Uji Korelasi*
  Menurut Priyatno (2013) tujuan analisis korelasi untuk memahami hubungan antar dua atau lebih suatu variabel. Disebut regresi sederhana apabila hanya memiliki dua variabel, dan disebut regresi berganda jila memiliki lebih dari dua variabel. Menghitung korelasi terdapat koefisien korelasi, koefisien korelasi berguna untuk menentukan apakah berarti atau tidak, arah, dan keeratan suatu hubungan. Dengan nilainya yaitu 1,00 : Korelasi sempurna; >0,81 – 1,00 : Korelasi sangat kuat; >0,61– 0,80 : Korelasi kuat; >0,41 – 0,60 : Korelasi sedang; >0,21 – 0,40 : Korelasi lemah; >0,00 – 0,20 : Korelasi sangat lemah. Dengan dasar pengambilan keputusan hasil positif (+) hubungan searah dan hasil negatif (-) hubungan berlawanan arah.

- *Uji Z (Uji Beda)*
  Sudjana (2005) mengatakan bahwa Uji Z merupakan metode guna mempertimbangkan rata-rata dua variabel dalam sebuah kelompok. Tolak ukur uji yaitu z hitung > z tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima dan z hitung < z table maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat dilihar dari tabel distribusi z dengan $\alpha = 0,05$ (5%). Rumus Z tabel = $Z\alpha/2$.

- *Uji Regresi Berganda*
  Menurut Arifin (2017) mengatakan bahwa dalam regresi berganda, terdapat satu variabel independen dan dua atau lebih variabel dependen. Analisis diperlukan untuk memahami arah hubungan antar variabel menggunakan rasio atau berskala interval.

  Untuk menghitung regresi berganda menggunakan model persamaan: Y= a+b1X1+b2X2+b3X3+…+bnXn
  Keterangan:
  - Y : Variabel Dependen
  - X (1,2,3,…) : Variabel Independen
  - a : Nilai konstanta
  - b (1,2,3,…) : Nilai koefisien regresi

  Rumus penghitungan diatas adalah apabila ingin mengetahui seberapa kuat hubungan antara kedua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, serta nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu.

- *Koefisien Determinasi*
  Ridwan dan Sunarto (2017:81) mengatakan koefisien determinasi dimanfaatkan guna mengetahui seberapa besar pengaruh dalam bentuk persentase, antara variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

- *Uji T*
  Uji T menurut Sugiyono (2018) merupakan hasil sementara rumusan masalah, yang mencari hubungan dua variabel atau lebih. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu nilai signifikansi ≥ 0.05 maka Ho diterima, maka variable independent tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- *Uji F*
  Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji F dapat digunakan untuk menguji apakah variabel independen satu sama lain memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen terhadap kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakkan uji kelayakan model tingkat 5%. Untuk nilai signifikan dari uji-F < 0,05, model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu nilai signifikansi

≥ 0.05 maka Ho diterima, maka variable independent tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan Profil Responden Penelitian

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Jumlah Responden	Presentase	Kumulatif
Jenis Kelamin			
Wanita	211	54%	54%
Pria	177	46%	100%
Tahun Lahir			
<1987	141	36%	36%
1987 - 2005	247	64%	100%
Domisili			
Jakarta	262	68%	68%
Non Jakarta	126	32%	100%
Pendidikan			
Sarjana	226	58%	58%
Non Sarjana	162	42%	100%
Instansi			
Perusahaan Swasta	273	70%	70%
Perusahaan Non Swasta	115	30%	100%
Jabatan			
Staff	260	67%	67%
Non Staff	128	33%	100%
Mulai Bekerja			
1953 - 1999	30	8%	8%
>2000	358	92%	100%

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden bejenis kelamin perempuan, dengan persentase 54%. Mayoritas responden lahir pada tahun1987-2005 dengan persentase 64%. Untuk kategori domisili, mayoritas berdomisili di DKI Jakarta dengan persentase 68%. pada kategori pendidikan, mayoritas memiliki gelar Sarjana dengan persentase 58%. Pada kategori instansi, mayoritas bekerja pada instansi perusahaan swasta,yang memiliki persentase 70%. Mayoritas responden memiliki jabatan staff dengan persentase 67%, dan responden mayoritas mulai bekerja di perusahaannya sejak tahun >2000 dengan persentase 92%.

Analisa deskriptif variabel

Tabel 2. Analisis deskriptif variabel

Variabel / Dimensi / Item			*Mean*	Validitas	Reliabilitas
Work Engagement			3,94		0,895

	Physically Engaged		3,92		
		TF01	4,14	0,661	
		TF02	3,82	0,510	
		TF03	3,81	0,687	
	Intellectually Engaged		4,03		
		TI01	4,30	0,639	
		TI02	4,12	0,677	
		TI03	3,66	0,480	
	Emotionally Engaged		3,84		
		TE01	4,18	0,736	
		TE02	3,62	0,630	
		TE03	3,73	0,742	
	Spiritually Engaged		3,95		
		TS01	3,88	0,784	
		TS02	3,64	0,797	
		TS03	4,19	0,724	
		TS04	4,12	0,636	
Collaboration Skills			4,19		0,928
	Interact Effectively With Others		4,26		
		IS01	4,37	0,594	
		IS02	4,23	0,707	
		IS03	4,08	0,759	
		IS04	4,38	0,641	
	Work Effectively in Diverse Team		4,20		
		WS01	4,02	0,755	
		WS02	4,10	0,731	
		WS03	4,15	0,741	
		WS04	4,39	0,609	
		WS05	4,32	0,661	
	Managed Projects		4,23		
		MS01	4,24	0,631	
		MS02	4,17	0,743	
		MS03	4,29	0,758	
	Guide and Lead Others		3,99		
		GS01	4,10	0,767	
		GS02	3,87	0,750	
	Be Responsible to Others		4,18		
		BS01	4,18	0,725	
Digital Leadership			3,98		0,966
	E-Communication		3,93		
		EN01	3,96	0,720	
		EN02	3,91	0,788	

		EN03	3,91	0,806	
	E-Social		3,90		
		EL01	3,92	0,860	
		EL02	3,89	0,827	
	E-Change		3,90		
		EE01	3,85	0,855	
		EE02	3,93	0,856	
		EE03	3,94	0,875	
	E-Team		3,95		
		EM01	3,94	0,887	
		EM02	3,96	0,806	
	E-Tech		4,11		
		EH01	4,14	0,800	
		EH02	4,07	0,775	
	E-Trust		4,10		
		ET01	4,05	0,840	
		ET02	4,13	0,791	
		ET03	4,12	0,827	
Perceived Organizational Support			4,06		0,923
	Nilai Perusahaan Terhadap Karyawan		4,07		
		NN01	4,05	0,849	
		NN02	4,10	0,816	
	Memikirkan Tujuan dan Perusahaan		4,05		
		TN01	3,78	0,683	
		TN02	4,18	0,812	
		TN03	4,20	0,779	
	Menggunakan Bantuan Dalam Pemecahan Masalah		4,14		
		MN01	4,14	0,829	
	Peduli Tentang Kesejahteraan Karyawan		4,03		
		PN01	4,02	0,864	
		PN02	4,03	0,846	

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

- *Validitas*
  Jika R Hitung ≥ R table Ho diterima. Dengan R Tabel sebesar 0.32, maka dari itu seluruh butir pertanyaan *work engagement, collaboration skills, digitalleadership,* dan *perceived organizational support* adalah valid.
- *Reliabilitas*
  Jika Cornbach's Alpha > 0.6, pertanyaan reliabel. Seluruh butir pertanyaan *work engagement, collaboration skills, digital leadership,* dan *perceived organizational support* > 0,6 maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel.

- *Variabel Work Engagement*
  Apabila perusahaan mengetahui tingkat *work engagement* pada karyawan, maka perusahaan dapat mengembangkan dan menumbuhkan keterikatan kerja pada karyawannya. Hal ini dapat membuat performa kinerja karyawan diperusahaan meningkat. Dapar dilihat dari tabel 3, didapatkan hasil yaitu karyawan di DKI Jakarta memiliki tingkat *work engagement* (3,94) dengan kategori tinggi. Apabila dijabarkan per dimensi, *work engagement* memiliki tingkat yaitu *intellectually engaged* (4,03), *physically engaged* (3,92), *emotionally engaged* (3,84) dan *spiritually engaged* (3,95) yang termasuk kategori tinggi. Pada dimensi *intellectually engaged* item TI01 (kemampuan berpikir menjadi berkembang saat bekerja) dengan rata-rata (4,30) yang berarti memiliki kategori sangat tinggi.

- *Variabel Collaboration Skills*
  Dengan mengetahui tingkat *collaboration skills* pada karyawan, perusahaan dapat menciptakan komunikasi yang baik karena dengan adanya kolaborasi bisa melengkapi kelemahan dan kekuatan yang dimiliki, sehingga permasalahan yang dihadapi dapat selesai dengan kebersamaan. Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa karyawan di DKI Jakarta memiliki tingkat *collaboration skills* sebesar (3,94) dengan kategori tinggi. Jika dijabarkan per dimensi variabel *collaboration skills* memiliki tingkat yaitu *interact effectively with others* (4,03), *work effectively in diverse team* (4,20), *managed projects* (4,23), *guide and lead others* (3,99), dan *be responsible to others* (4,18) yang masuk kategori tinggi. Pada dimensi *interact effectively with others* item IS01(memahami saat yang tepat kapan mendengarkan dan kapan berbicara) dengan rata-rata (4,37), item IS04 (mengenali lawan bicara) dengan rata-rata (4,38), dimensi *work effectively in diverse team item* WS04 (menyadari adanya perbedaan latar belakang budaya dan sosial) dengan rata-rata (4,39) dan pada item WS05 (menerima perbedaan nilai-nilai yang diyakini) dengan rata-rata (4,32) masuk kedalam kategori sangat tinggi.

- *Variabel Digital Leadership*
  Dengan mengetahui tingkat *digital leadership* pada karyawan, perusahaan dapat menyesuaikan dengan perkembangan kepemimpinan pada era digital. Hal ini memungkinkan karyawan untuk membiasakan diri dengan berbagai jenis teknologi digital, dari media hingga dokumentasi, hingga pemrosesan dan analisis data. Kemudian dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

  Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa karyawan di DKI Jakarta memiliki tingkat *digital leadership* sebesar (3,98) dengan kategori tinggi. Jika dijabarkan per dimensi variabel *digital leadership* memiliki tingkat yaitu *e- communication* (3,93), *e social* (3,90), *e-change* (3,90), *e-team* (3,95), *e-tech* (4,11), dan *e-trust* (4,10) yang masuk kategori tinggi.

- *Variabel Perceived Organizational Support*
  Dengan mengetahui tingkat perceived organizational support pada karyawan, membuat karyawan merasa dihargai pada perusahaan karena adanya dukungan perusaahaan yang menyakinkan karyawannya dapat berkontribusi. Dengan begitu karyawan akan nyaman pada saat bekerja, serta karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan benar yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa karyawan di DKI Jakarta memiliki tingkat perceived organizational support sebesar (4,06) dengan kategori tinggi. Jika dijabarkan per dimensi variabel perceived organizational support memiliki tingkat yaitu nilai perusahaan terhadap karyawan (4,07), memikirkan tujuan dan perusahaan (4,05), menggunakan bantuan dalam pemecahan masalah (4,14), dan peduli tentang kesejahteraan karyawan (4,03) yang masuk kategori tinggi.

Uji Z (ji Beda)

Tabel 3. Uji beda *work engagement*

Deskriptif Variabel	Deskriptif Responden	Z hitung	Z Tabel	Keterangan

Work Engagement	Jenis Kelamin	0.07	1.96	Tidak Signifikan
	Tahun Lahir	0.11	1.96	Tidak Signifikan
	Domisili	-0.09	1.96	Tidak Signifikan
	Pendidwikan	0.01	1.96	Tidak Signifikan
	Perusahaan	-0.02	1.96	Tidak Signifikan
	Jabatan	-0.07	1.96	Tidak Signifikan
	Mulai Bekerja	-0.38	1.96	Tidak Signifikan

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 3 uji beda *work engagement*, dengan dasar pengambilan keputusan z hitung > z tabel Ho ditolak atau Ha diterima dan z hitung < z tabel maka Ho diterima atau Ha ditolak, dengan z tabel 1.96 Variabel *work engagement* dengan jenis kelamin, tahun lahir, domisili, pendidikan, perusahaan, jabatan dan mulai bekerja didapat z hitung yaitu masing-masing sebesar 0.07, 0.11, -0.09, 0.01, -0.02, -0.07, -0.38 yang lebih kecil dari z tabel yaitu 1.96. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan *work engagement* karyawan DKI Jakarta, berdasarkan jenis kelamin, tahun lahir, domisili, pendidikan, perusahaan, jabatan dan mulai bekerja.

Uji Korelasi

Tabel 4. Uji Korelasi

		Work_Engagemet	Collaboration_Skills	Digital_Leadership	Perceived_Organizational_Support
Work_Engagemet	Pearson Correlation	1	.650**	.617**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	388	388	388	388
Collaboration_Skills	Pearson Correlation	.650**	1	.604**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	388	388	388	388
Digital_Leadership	Pearson Correlation	.617**	.604**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	388	388	388	388
Perceived_Organizational_Support	Pearson Correlation	.672**	.618**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	388	388	388	388

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

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Korelasi antara *collaboration skills* dengan *work engagement* sebesar 0,650 dengan tanda positif.

Berarti hubungan *collaboration skills* dengan *work engagement* kuat dan searah.

- Korelasi antara *digital leadership* dengan *work engagement* menghasilkan nilai sebesar 0,617 dengan tanda positif. Berarti hubungan *digital leadership* dengan *work engagement* searah dan bersifat kuat.
- Korelasi *perceived organizational support* dengan *work engagement* sebesar 0,672 dengan tanda positif. Berarti hubungan *collaboration skills* dengan *work engagement* kuat dan searah.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749[a]	.561	.557	5.50298

a. Predictors: (Constant), Perceived_Organizational_Support, Collaboration_Skills, Digital_Leadership

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Dari hasil hitung R Square, didapatkan hasil adjusted R square 0,557, yang berarti 55,7% variabel *work engagement* dapat dijelaskan melalui variabel c*ollaboration skills, digital leadership,* dan *perceived organizational support.* Sisanya 44,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Uji T

Tabel 6. Uji T (secara parsial) X1, X2, dan X3 terhadap Y

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.288	2.241		2.806	.005
Collaboration_Skills	.330	.047	.318	6.966	.000
Digital_Leadership	.138	.033	.197	4.129	.000
Perceived_Organizational_Support	.490	.069	.346	7.145	.000

a. Dependent Variable: Work_Engagemet

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 12, dapat disimpulkan bahwa variabel *collaboration skills* memiliki nilai t hitung sebesar 6,966 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, variabel *digital leadership* memiliki nilai t hitung sebesar 4,129 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan variabel *perceived organizational support* memiliki nilai t hitung sebesar 7,145 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < nilai α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *collaboration skills* dengan *work engagement*, terdapat pengaruh signifikan antara *digital leadership* dengan *work engagement*, dan terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta.

Uji F

Tabel 7. Uji F (secara simultan) X1, X2, dan X3 terhadap Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14837.139	3	4945.713	163.318	.000[b]

Residual	11628.580	384	30.283		
Total	26465.719	387			

a. Dependent Variable: Work_Engagemet
b. Predictors: (Constant), Perceived_Organizational_Support, Collaboration_Skills, Digital_Leadership

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 7, didapatkan hasil F hitung sebesar 163,318 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,63 dan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Maka dari itu terdapat pengaruh signifikan antara *collaboration skills, digital leadership,* dan *perceived organizational support* (secara simultan) dengan *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta.

Persamaan Regresi

Tabel 8. Persamaan Regresi X1, X2, dan X3 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.288	2.241		2.806	.005
	Collaboration_Skills	.330	.047	.318	6.966	.000
	Digital_Leadership	.138	.033	.197	4.129	.000
	Perceived_Organizational_Support	.490	.069	.346	7.145	.000

a. Dependent Variable: Work_Engagemet

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Maka persamaan Y = 6,288 + 0,318 X1 + 0,197 X2 + 0,346 X3
Berdasarkan persamaan dari tabel 15 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. *Work engagement* (Y) akan meningkat sebesar 6,288 satuan jika seluruh variabel bebasnya, *collaboration skills* (X1), *digital leadership* (X2), dan *perceived organizational support* (X3) dianggap konstan atau nol.
2. *Work engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,318 satuan untuk setiap tambahan satu satuan *collaboration skills* (X1), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
3. *Work engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,197 satuan untuk setiap tambahan satu satuan *digital leadership* (X2), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
4. *Work engagement* (Y) akan meningkat sebesar 0,346 satuan untuk setiap tambahan satu satuan learning culture (X3), dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan DKI Jakarta dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan di DKI Jakarta tidak terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan variabel respondennya yaitu jenis kelamin, tahun lahir, domisili, pendidikan, instansi, jabatan, dan mulai bekerja, pengaruh *collaboration skills* terhadap *work engagement* yaitu signifikan dan kuat pada karyawan di DKI Jakarta. Apabila *collaboration skills* meningkat maka *work engagement* juga akan meningkat, pengaruh *digital leadership* terhadap *work engagement* yaitu signifikan dan kuat pada karyawan di DKI Jakarta. Apabila *digital leadership* meningkat maka *work engagement* juga akan meningkat, pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* yaitu signifikan dan kuat pada karyawan di DKI Jakarta. Apabila *perceived organizational support* meningkat maka *work engagement* juga akan meningkat, dan pengaruh *collaboration skills, digital leadership,* dan *perceived organizational support* (secara simultan) yaitu signifikan pada karyawan di DKI Jakarta.

Saran

- Untuk meningkatkan *collaboration skills,* antar karyawan bisa dilakukan dengan cara yaitu meningkatkan komunikasi yang baik, dan bagi perusahaan, pastikan setiap karyawan terlibat dengan proses suatu pekerjaan.
- Untuk meningkatkan *digital leadership,* perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan mengenai teknologi terbaru sebagai dasar pemimpin di era digital seperti sekarang ini.
- Untuk meningkatkan *perceived organizational support,* perusahaan dapat mengapresiasi karyawannya dengan cara memberikan hadiah, berlaku adil, serta selalu didukung oleh atasannya.

Ucapan Terima Kasih

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atsa Rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul "*Work Engagement* pada Karyawan di DKI Jakarta: Pengaruh *Collaboration Skills, Digital Leadership, dan Perceived Organizational Support*". Kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Nopriadi Saputra, S.T., M.M selaku pembimbing penelitian, Orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan selama penulis menjalani perkuliahan dan penyusunan penelitian, Teman-teman dari penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis, dan Universitas Bina Nusantara.

Referensi

Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi, & Nurhadi, D. (2020). Influence of the Principal's Digital Leadership on the Reflective Practices of Vocational Teachers Mediated by Trust, Self Efficacy, and Work Engagement. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 19(11), 24–40.* https://doi.org/10.26803/ijlter.19.11.

Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia

Arikunto, S. (2010). *Metode peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement on Innovatiove Behavior. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi. Vol. 17 (2), 275 – 284.* doi: http//dx.doi.org/10.15408/etk.v17i2.7427. S2

Bamiati, R. F. (2020). *Pengaruh Distributive Justice dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagement pada PT . X dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi*. *21*(2), 97–115.

Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. (2011). *Defining Twenty-First Century Skills. Assessment and Teaching of 21st Century Skills, 17–66.* doi:10.1007/978-94-007-2324-5_2

Brown, B. (2015). *Twenty First Century Skills: A Bermuda College*. Twenty First Century Skil, 58-64CV.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.*

Hariyadi, M. H. (2019). *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. Cognicia, 7(3), 359–368.*

Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6*(3). https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082

Islam, T., Khan, S. ur R., Ungku Ahmad, U. N. B., Ali, G., Ahmed, I., & Bowra, Z. A. (2013). *Turnover Intentions: The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 103, 1238–1242.* doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.452

jakarta.bps.go.id. (2021). Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Umur dan Angkatan Kerja 2018-2020. Diakses pada 13 May 2021 https://jakarta.bps.go.id/indicator/6/114/1/penduduk-provinsi-dki-jakarta-berumur-15-

tahun-ke-atas-menurut-kelompok-umur-dan-angkatan-kerja.html
Marinda, V. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital (Studi kasus pada salah satu BUMN di bidang telekomunikasi). *Jurnal SMART - Study & Management Research*, *15(1*), 911–920.
Mewengkang Meirlyn, & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, *5*(1), 1–14.
Naim, M. F., & Lenka, U. (2017). The Impact of Social Media and Collaboration on Gen Y Employees' Engagement. *International Journal of Development Issues*, *16*(3), 289–299. https://doi.org/10.1108/IJDI-04-2017-0041
Pasban, M., & Nojedeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 249–253.
Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Statistik Data dengan SPSS.* Yogyakarta: Mediakom.
Riduwan dan Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
Roman, A. V., Van Wart, M., Wang, X. H., Liu, C., Kim, S., & McCarthy, A. (2019). Defining E-leadership as Competence in ICT-Mediated Communications: An Exploratory Assessment. *Public Administration Review*, *79*(6), 853–866. https://doi.org/10.1111/puar.12980
Rudito, P. & Sinaga, M. (2017). *Digital Mastery: Membangun Kepemimpinan Digital untuk Memenangkan Era Disrusi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
Saputra, N. (2021). Developing Self-Regulating Actors in the Pre-Digital Organization (No. jmmr267). *Global Academy of Training and Research (GATR) Enterprise.*
Saputra, N., Sasmoko, & Abdinagoro, S. B. (2018). The holistic work engagement: A study In indonesia oil palm industry. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, *7*(4), 1–7. https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.9.20607
statistik.jakarta.go.id (2021). Statistik Ketenaga Kerjaan DKI Jakarta 2019. https://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/
Sudjana. (2005). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya.
Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta,
Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
Terziev, V. (2019). Importance of Human Resources to Social Development. *SSRN Electronic Journal, IV(12), 708–716.* https://doi.org/10.2139/ssrn.3310508
Tumwesigye, G. (2010). The Relationship Between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions In A Developing Country : The Mediating Role of Organisational Commitment. *African Journal of Business Management, 4(6), 942-952.*