

Studi Korelasi antara Job Demands, Job Resources, dan Work Engagement

Alimuddin Syar, Abdul Mansyur, Bungatang

Manajemen, STIEM Bongaya Makassar

alimuddin.syar@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pegawai, serta menentukan variabel yang paling dominan. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional non-eksperimental, data dikumpulkan dari 45 responden dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 27. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa job demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement ($t_{hitung} 13,389 > t_{tabel} 2,018$; sig 0,000), yang berarti kejelasan peran dan tantangan tugas justru meningkatkan semangat pegawai. Sebaliknya, job resources berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap work engagement ($t_{hitung} -1,061 < t_{tabel} 2,018$; sig 0,295), menunjukkan bahwa keterbatasan otonomi dan dukungan sosial cenderung menghambat keterlibatan emosional. Secara simultan, kedua variabel berkontribusi sebesar 95,4% terhadap variasi work engagement, dengan job demands sebagai faktor pendorong yang paling dominan. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya pengelolaan tuntutan kerja yang terukur untuk menjaga dedikasi dan energi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Job Demands, Job Resources, Work Engagement, Keterikatan Kerja.

Abstract: This study aims to analyze the influence of job demands and job resources on employee work engagement and identify the most dominant variable. Using a non-experimental quantitative correlational approach, data were collected from 45 respondents and analyzed via multiple linear regression using SPSS 27. The results indicate that job demands have a positive and significant effect on work engagement ($t_{count} 13.389 > t_{table} 2.018$; sig 0.000), suggesting that role clarity and challenging assignments enhance employee vigor. Conversely, job resources have a negative and non-significant effect on work engagement ($t_{count} -1.061 < t_{table} 2.018$; sig 0.295), implying that limited autonomy and social support may hinder full emotional involvement. Simultaneously, both variables contribute 95.4% to work engagement variation, with job demands emerging as the most dominant factor. These findings highlight the importance of managing structured job demands to maintain employee dedication and energy for sustainable organizational success.

Keywords: Job Demands, Job Resources, Work Engagement.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) pada era modernisasi seperti saat ini di tuntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan dunia, adaptasi di lakukan agar perusahaan dapat bersaing secara global. Sumber daya manusia di nilai sebagai aset organisasi yang sangat berharga, SDM dapat terus menerus di kembangkan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan bagi setiap organisasi.(Karlina et al., 2019).

Keberlanjutan organisasi dapat dicapai, salah satunya dengan membangun rasa percaya diri dan kemampuan kerja serta menjamin keterikatan pegawai dalam bekerja. Keterikatan kerja atau dalam bahasa Inggris disebutkan sebagai keterikatan pegawai dalam bekerja (work engagement) merupakan suatu kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, pada umumnya di tandai oleh adanya semangat (vigor), dedikasi (dedication), penyerapan (absorption). Semangat dapat di cirikan oleh tingkat energi, ketahanan mental yang kuat ketika melakukan pekerjaan, keberanian, dan kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dedikasi merupakan sebuah kondisi yang menggambarkan ketika seseorang sangat terlibat dengan pekerjaannya maka akan merasa bangga dan terinspirasi, sehingga karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi menganggap pekerjaan mereka sangat bermakna, sementara penyerapan merupakan perwujudan dari konsentrasi yang penuh dari pegawai serta perasaan pegawai yang asik dalam pekerjaannya (Candra et al., 2020;.Patience et al., 2020). Keterikatan pegawai dalam bekerja (work engagement) mempunyai faktor pendorong antara lain yaitu senior yang memperhatikan karyawan, karyawan memperoleh kesempatan untuk mengambil keputusan, kepuasan pengguna jasa diklat, pekerjaan yang menantang, reputasi yang dimiliki instansi, sumber daya yang mendukung, bebas menyampaikan pendapat, terdapat jenjang karir, visi organisasi yang jelas dan tim kerja yang solid (Jazilah, 2020).

Berdasarkan teori keterikatan kerja (work engagement bersandar pada Vroom's Expectancy Theory (1964); dalam Hasibuan (2013) yang menegaskan bahwa kepuasan individu dibangun berdasarkan pada tiga (3) asumsi; (1) harapan (expectancy) merupakan kesempatan yang akan kejadian k arena suatu tindakan atau penilaian bahwa upaya yang ada akan berdampak pada kinerja yang di harapkan, (2) nilai (Valence) merupakan dampak yang di timbulkan dari pelaku sehingga memiliki nilai tertentu bagi individu yang bersangkutan, atau dapat di katakan bahwa ini adalah hasil dari keinginan seseorang yang di kaitkan dengan individu dengan hasil yang di harapkan, (3) pertautan (Instrumentality) merupakan persepsi yang timbul dari individu mengenai hasil pada tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu karena adanya keinginan untuk pencapaiannya yang akan berdampak pada penghargaan.

Teori tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat tercapai jika pegawai dilibatkan dalam pekerjaan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai dapat merasakan tidak-puas dalam bekerja jika mereka tidak dilibatkan dalam pekerjaan, bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh melalui semangat kerja yang tinggi (energi) yang kuat ketika melakukan pekerjaan disertai dengan

dedikasi pegawai yang sangat terlibat dengan pekerjaannya sehingga mereka memiliki kebanggaan dan penyerapan sebagai perwujudan dari konsentrasi yang diperlihatkan pegawai ketika mereka dilibatkan.

Tuntutan pekerjaan (Job Demands) merupakan tuntutan pekerjaan (Job demands) di definisikan tuntutan pekerjaan Job demands merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan atau dipenuhi yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, aspek sosial dan organisasi pada sebuah pekerjaan dan dibutuhkan upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan untuk memenuhinya karena memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Ramadhani & Hadi, 2018; dalam: Aprilianingsih, & Frianto, 2022). Tuntutan pekerjaan yang tinggi mempengaruhi keterikatan pegawai, pernyataan tersebut sejalan dengan teori Vroom's Expectancy Theory (1964); dalam Hasibuan (2013). Pernyataan tersebut terkonfirmasi pada penelitian yang dilakukan Jazilah, (2020) memberikan bukti bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) yang di ukur dengan beberapa indikator ambiguitas peran (role ambiguity), kontak pengguna (user contact) dan beban kerja (workload). berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja (work engagement) dengan kontribusi sebesar 4,757 (nilai t-statistik/PLS) yang di ukur dengan indikator dedikasi (dedication), semangat (vigor) dan penyerapan (absorption), hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja pegawai.

Hasil serupa ditunjukkan pada riset yang dilakukan (Azkiah dan Iva, 2022) memberikan bukti bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) yang di ukur beberapa indikator kelelahan, depresi, dan stres berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja (work engagement), dengan besaran kontribusi (t-statistik = 4,513 / regresi berganda) yang di ukur dengan indikator semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorption). namun di bantah oleh peneliti lainnya (Ariffin Zakhyadi, 2023), bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) berpengaruh negatif signifikan terhadap tuntutan pekerjaan (job demands) terhadap (work engagement) dengan besaran kontribusi = -13,391 (t-statistik/SPSS). Sumber daya pekerjaan (job resources) merupakan beberapa aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Anatama, 2018). Sumber daya pekerjaan yang mempengaruhi keterikatan pegawai pernyataan tersebut sejalan dengan teori Vroom's Expectancy Theory (1964); dalam Hasibuan (2013). Pernyataan tersebut terkonfirmasi pada penelitian yang dilakukan (Tjandra et al., 2023) memberikan bukti bahwa sumber daya pekerjaan (job resources) yang di ukur dengan beberapa indikator sumber daya pekerjaan (job resources) pekerjaan otonomi (autonomy), dukungan sosial (social support), umpan balik (feed back), dan pembinaan (coaching). Berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja (work engagement) dengan kontribusi sebesar, 0,530 (nilai R² Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang di ukur dengan indikator semangat (vigor), dedikasi (dedication), penyerapan (absorption). Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi sumber daya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja pegawai. Hasil serupa di tunjukkan pada riset yang dilakukan: Penerapan expectancy theory

terkonfirmasi pada penelitian yang dilakukan menurut (Anatama, 2019) memberikan bukti bahwa sumber daya pekerjaan (job resources) yang di ukur beberapa indikator dukungan sosial (social support), pengawas supervisor, otonomi (autonomy), dan umpan balik kinerja (performance feedback) berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja (work engagement) dengan kontribusi sebesar 0,73 (nilai-t / Confirmatory Factor Analysis (CFA) yang di ukur dengan indikator semangat (vigor), dedikasi (dedication), penyerapan (absorption). Namun dibantah oleh penelitian lain job resources menurut (Pareta & Juariyah, 2023), bahwa sumber daya pekerjaan (job resources) berpengaruh negatif signifikan terhadap (work engagement) dengan besaran kontribusi sebesar 2,134 (t-statistik/regresi berganda).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel penelitian serta untuk mengetahui seberapa besar kekuatan hubungan tersebut. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk memanipulasi variabel, tetapi hanya mengukur variabel sebagaimana adanya di lapangan (non-experimental).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, maka kesungguhan dan keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting. Hasil penelitian ini sangat ditentukan oleh instrument yang digunakan. Instrument dikatakan baik apabila memenuhi 3 (tiga) persyaratan yaitu: (1). Valid, (2) Reliabel, dan (3) praktis.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keaslian alat ukur. Validasi data dalam suatu penelitian dilakukan dengan teknik analisis item, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap-tiap item pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ($r = > 0,30$) dan tingkat signifikansinya ($\alpha = < 0.05$). Dengan menggunakan SPSS 27 for windows maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan *Job Demands* (X1), *Job Resources* (X2), terhadap *Work Engagement* (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

Untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil pengujian validitas dapat di lihat pada tabel 5.7 yaitu :

Tabel 1.Uji Validitas Untuk Varia bel Job Demands (X1)

Indikator Variabel	Corelattion	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X11	0.898	0	0.30	VALID
X12	0.897	0	0.30	VALID
X13	0.870	0	0.30	VALID

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 1. menunjukkan bahwa indikator dari variabel *Job*

Demands mempunyai nilai Corelattice >0.30 dan signifikan $n < 0.05$ sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel *Job Demands* yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Job Resources (X2)

Indikator Variabel	Corelattice	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X21	0.832	0	0.30	VALID
X22	0.928	0	0.30	VALID
X23	0.897	0	0.30	VALID
X24	0.888	0	0.30	VALID

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 2. menunjukkan bahwa indikator dari variabel *Job Resources* mempunyai nilai Corelattice >0.30 dan signifikan <0.05 sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel *Job Resources* yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Work Engagement (Y)

Indikator Variabel	Corelattice	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Y11	0.888	0	0.30	VALID
Y12	0.933	0	0.30	VALID
Y13	0.877	0	0.30	VALID

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 3. menunjukkan bahwa indikator dari variabel *Work Engagement* mempunyai nilai Corelattice >0.30 dan signifikan <0.05 sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel *Work Engagement* yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Uji Realibitas

Dengan menggunakan SPSS 27 for windows maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) lebih besar dari 0.60. Berikut uji reabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Demands (X1)	0.862	0.60	Reliabilitas
Job Resources (X2)	0.898	0.60	Reliabilitas
Work Engagement (Y)	0.882	0.60	Reliabilitas

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4. yakni angka-angka dari nilai alpha cronbach's pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan besarnya diatas nilai 0.60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai alpha cronbach's adalah variabel

Job Demands (X1) sebesar 0,862 dan *Job Resources* (X2) sebesar 0,898 dan yang terendah nilai alpha cronbach's adalah variabel *Work Engagement* (Y) sebesar 0,882. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan ialah Normalitas Kolmogorov-SmirnovTest dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas :

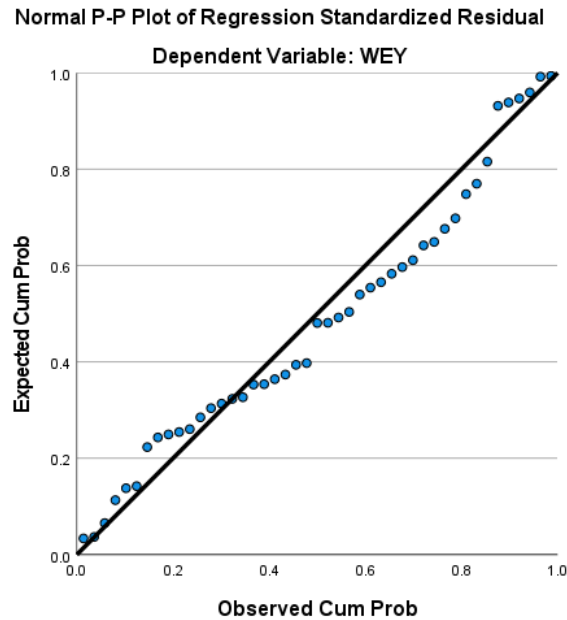
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	18.35883120
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.085
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5. hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-SmirnovTest sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Gambar 2. Uji Normal P-P Plot



Sumber : Data yang diolah (2024)

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan Normal P-P plot menunjukkan bahwa titik-titik (dot) menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Ini menunjukkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	50.371	.16.266		3.097	.003		
	JD1	.954	.071	1.017	13.389	.000	.370	2.705
	JR2	-.062	.059	-.081	-1.061	.295	.3.70	2.705

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil 6. untuk variabel *Job Demands* (X1) dengan nilai tolerance 0.370 > 0.10 dan nilai VIF 2.705 < 10.00, untuk variabel *Job Resources* (X2) dengan nilai tolerance 0.370 > 0.10 dan nilai VIF 2.705 < 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Bila nilai DW (Durbin Watson) terletak antara batas atas atau Upper bound (dU=durbin Watson upper) dan (4 - dU), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.954 ^a	.910	.906	18.79086	.910	213.493		42	.000	1.679

Sumber : Data yang diolah (2024)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Scatterplot maksudnya adalah pengujian yang bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

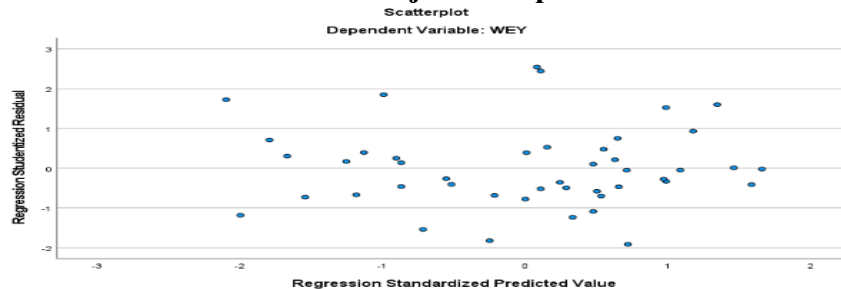
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.238	10.374		2.047	.047
	JD1	-.062	.045	-.341	-1.374	.177
	JR2	.044	.037	.293	1.182	.244

a. Dependent Variable: HETERO

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan variabel *Job Demands* (X1) memiliki nilai Sig 0.177 > 0.05, dan variabel *Job Resources* (X2) memiliki nilai Sig 0.244 > 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang di uji tidak terjadi Heterokedastisitas, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Gambar 2. Uji Scatterplot

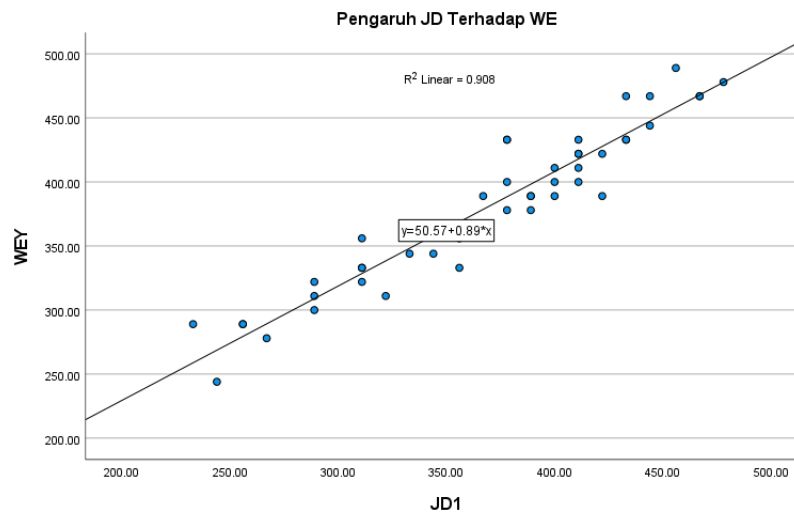


Sumber: Data yang diolah (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi valid digunakan untuk *memprediksi work engagement* berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu *job demands* dan *job resources*.

Uji Linearitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan output grafik scatter-plot, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, biasa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan positif antara variabel *job demands* (X1) dengan variabel *work engagement* (Y). Hubungan positif memiliki makna jika semakin baik *job demands* maka semakin baik pula *work engagement*.

Pembahasan

Pembahasan adalah pemberian makna lebih mendalam atas data hasil penelitian. Oleh Karena itu pembahasan meliputi

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi). Adapun tabel deskriptif sebagai

berikut:

**Tabel 9. Hasil Deskriptif Statistik
 Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Work Engagement	381.2000	61.34796	45
Job Demands	369.8889	65.40094	45
Job Resources	354.1333	79.58318	45

Sumber : Data yang diolah (2024)

Hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 5.14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Job Demands (X1)

Job Demands dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 369.8889 dengan nilai standar deviasi yaitu 65.40094 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel *Job Demands* dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

b. Job Resources (X2)

Job Resources dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 354.1333 dengan nilai standar deviasi yaitu 79.40094 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel *Job Resources* dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

c. Work Engagement (Y)

Work Engagement dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 381.2000 dengan nilai standar deviasi yaitu 61.34796 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel *Work Engagement* dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel- variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi ganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Work Engagement* (Y), Sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu *Job Demands* (X1) dan *Job Resources* (X2).

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	50.371.	16.266		3.097	.003		
JD1	.954	.071	1.017	13.389	.000	.370	2.705
JR2	-.062	.059	-.081	-1.061	.295	.370	2.705

a. Dependent Variable: WEY

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 50.371 + 0.954 X_1 + 0.62 X_2$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah variabel bebas (Independen) yaitu *Job Demands* dan *job resources* terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu *work engagement*. Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :

- Nilai konstanta ($a = 50.371$) mengartikan bahwa nilai *work engagement* tetap konstan sebesar 50.371 apabila nilai *Job Demands* dan *job resources* menunjukkan angka 0.
- Koefisien *Job Demands* bernilai (0.954) mengartikan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif terhadap *work engagement* sebesar 0.954, artinya apabila *Job Demands* diterapkan atau berjalan dengan baik, maka *work engagement* meningkat.
- Koefisien *job resources* bernilai (-0.062) mengartikan bahwa *job resources* berpengaruh positif terhadap *work engagement* sebesar -0.062

Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	50.371	16.266		3.097	.003
JD1	.954	.071	1.017	13.389	.000
JR2	-.062	.059	-.081	-1.061	.295

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas variabel *Job Demands* menunjukkan T_{hitung} sebesar 13.389 sementara $T_{tabel} = 2.018$, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Job Demands* (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Y).

Berdasarkan tabel diatas variabel *job resources* menunjukkan T_{hitung} sebesar -1.061 sementara $T_{tabel} = 2.018$, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.295 > 0.05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *job resources* (X_2) Berpengaruh negatif dan tidak signifikansignifikan terhadap *work engagement* (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa

besarkemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) nilai mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. bila nilai koefisien determinasi sama dengan nol, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada table 5.18 sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1.	.954a	.910	.906	18.79086	.910	213.493	2	42	.000	1.679

Sumber : Data yang diolah (2024)

Sehingga pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu *Job Demands* dan *job resources* terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu *work engagement* 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Job Demands (X1) Terhadap Keterikatan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, dikarenakan job demands (X1) dengan nilai t hitung (13.389) >t table (2.018) serta signifikannya (0,000)>(0,05) sehingga terbukti bahwa variabel job demands (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement (Y), maka pada Tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.

Pengaruh positif menjelaskan bahwa peran sebagai kurangnya kejelasan berkaitan dengan ekspektasi pekerjaan, metode yang digunakan untuk memenuhi ekspektasi yang telah diketahui, dan atau konsekuensi-konsekuensi dari kinerja peran tertentu. merasa tidak yakin apakah yang dilakukan tugas sesuai harapan, apakah langkah-langkah yang saya ambil sesuai dengan harapan atasan atau rekan kerja dan saya sering merasa bingung tentang tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja. Walaupun merasa senang dan penuh semangat saat bekerja pada tugas atau proyek yang menantang. Saya memiliki hasrat dan tekad untuk terus belajar dan berkembang secara pribadi maupun profesional. mampu mengatasi hambatan atau tantangan dengan semangat yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jazilah, 2020) dengan judul analisis pengaruh job demands terhadap work engagement melalui burnout melalui keterikatan kerja yang hasil penelitian memperlihatkan bahwa job demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Dan menolak penelitian yang dilakukan oleh (Ariffin Zakhyadi, 2023) bahwa job demands berpengaruh negatif terhadap work engagement.

Penelitian ini menggunakan teori *Vroom's Expectancy Theory* (1964); dalam

Hasibuan (2013). Bahwa apabila pegawai dilibatkan dalam pekerjaan oleh atasan (organisasi) maka pegawai tersebut akan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat tercapai jika pegawai dilibatkan dalam pekerjaan keterikatan kerja (*work engagement*) sehingga mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai dapat merasakan tidak-puas dalam bekerja jika mereka tidak dilibatkan dalam pekerjaan (*job demands*).

Pengaruh Job Resources (X2) Terhadap Work Engagement (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua tidak diterima karena job resources (X2) dengan nilai t hitung (-1.061) < t table (2.018) serta signifikannya (0,295) > (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel job resources (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap work engagement (Y), maka pada Tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh positif menjelaskan bahwa dukungan sosial melibatkan adanya jaringan atau interaksi positif dengan orang lain yang dapat memberikan dukungan emosional, informasional, atau praktis. Ini dapat membantu individu mengatasi tantangan atau stres di lingkungan kerja. melibatkan memberikan informasi terhadap hasil atau kinerja seseorang. ini bisa berupa umpan balik positif untuk memperkuat perilaku yang diinginkan atau umpan balik konstruktif untuk membantu perbaikan. merasa senang dan penuh semangat saat bekerja pada tugas atau proyek yang menantang. Saya memiliki hasrat dan tekad untuk terus belajar dan berkembang secara pribadi maupun profesional. mampu mengatasi hambatan atau tantangan dengan semangat yang tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pareta & Juariyah, 2023) Pengaruh Psychological Capital dan Job Resources terhadap Work Engagement Tutor Lembaga Kursus. Melalui kepuasan kerja yang hasil penelitian memperlihatkan bahwa job resources berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement dan menolak penelitian yang dilakukan (Tjandra et al., 2023) bahwa job resources berpengaruh positif terhadap work engagement

Job Demands (X1) Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Work Engagement (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima dikarenakan variabel *Job Demands* memiliki nilai standardizer coefficients (1.017) > variabel *Job resources* (-.081). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demands* adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Kesimpulan

Terdapat kontribusi yang positif dan bermakna dalam menjelaskan efek dari *job demands* terhadap *work engagement* (berpengaruh positif dan signifikan). Pengaruh positif menjelaskan bahwa pegawai tidak memperoleh peran yang ambigu (*role ambiguity*) dalam bekerja bahwa kejelasan peran yang dirasakan dan banyaknya informasi mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, ataupun harapan yang mereka rasakan dengan baik sehingga mereka memiliki semangat (*vigor*) dalam bekerja yang ditunjukkan dengan energi, daya tahan, dan semangat positif yang mereka perlihatkan

dalam menjalankan tugas, bahwa pegawai memiliki kegembiraan dan antusiasme terhadap pekerjaan atau kegiatan yang mereka lakukan.

Pada bahagian lainnya ditemukan jika kontribusi *job resources* terhadap work engagement adalah negative dan tidak signifikan, bahwa rendahnya tingkat kebebasan dan kewenangan yang diberikan kepada pegawai dalam mengambil keputusan serta mengelola tugas - tugas mereka tanpa pengawasan langsung mengakibatkan pegawai pada beberapa kesempatan semangat mereka menurun dalam menyelesaikan pekerjaan. Pembinaan (*coaching*) yang dilakukan juga belum dapat dilakukan secara optimal, sehingga keinginan mereka untuk sepenuhnya terlibat atau tenggelam dalam pekerjaan menjadi rendah ditunjukkan dengan rendahnya tingkat keterlibatan pegawai. Terbatasnya dukungan emosional yang mereka peroleh dari kolega mereka sehingga informasi yang mereka terima menjadi terbatas sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan mereka, demikian halnya umpan balik (*feedback*) yang mereka terima sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja atau melakukan perbaikan atas perilaku mereka.

Daftar Pustaka

- Anatama, R. R. (2019). Psychological Capital dan Job Resources Sebagai Prediktor Terhadap Work Engagement. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(2), 269–286. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i2.11004>
- Aprilianingsih, A. & Frianto, A. (2022). (2022). *Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi*. 10, 173–184.
- Ariffin Zakhyadi. (2023). *Dapatkah persepsi dukungan atasan mengurangi dampak negatif psychological job demand terhadap work engagement, survei pada karyawan pt global samudra borneo banjarmasin*. 11(2), 166–175.
- Azkiah dan Iva. (2022). Tuntutan Kerja (Job Demands) Dan Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement). *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(1), 18–28.
- Candra, W. G. L., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). *The Effect of Job Resources and Personal Resources on Turnover Intention Trough Work Engagement as a Mediator on Operational Employee*. 478(Ticash), 435–442. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.067>
- Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht work engagement scale for students (UWES-9S): Factorial validity, reliability, and measurement invariance in a chilean sample of undergraduate university students. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Hasibuan. (2020). sumber daya manusia. *Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 9–32.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>
- Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh quality of work life dan

- self determination terhadap work engagement karyawan (studi pada pt. pasific eastern coconut utama pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 114–124.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2320>
- Pareta, R. R., & Juariyah, L. (2023). *Pengaruh Psychological Capital dan Job Resources terhadap Work Engagement Tutor Lembaga Kursus*. 23(1).
- Patience, M. G., De Braine, R., & Dhanpat, N. (2020). Job demands, job resources, and work engagement among South African nurses. *Journal of Psychology in Africa*, 30(5), 408–416. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1821315>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 218–219.
- Tjandra, G. S., Dewanti, A. S., & Saraswati, K. D. H. (2023). *Peran Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Sektor F & B , Studi Kasus Pada PT X Jakarta Pandemi Corona Virus Diseases (COVID-19) telah memberikan pengaruh negatif pada seluruh dunia , terutama sektor industri dan karyawan . Data yang tel. 1(1), 1–9.*