

HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. XYZ

Divia Andriana Yu. S^{1*}, Fidia Oktarisa²

^{1,2} Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

E-mail: divaandriana08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Adapun pengujian SPSS yang dilakukan peneliti ialah uji korelasi sederhana untuk hipotesis dan juga uji linearitas serta uji normalitas untuk pengujian asumsi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 114 karyawan. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh populasi atau karyawan dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner yang dibagikan secara langsung berbentuk kertas dan melalui Google Formulir kepada subjek penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala *Likert* yang berdasarkan aspek-aspek *job demands* dan *work engagement*. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *work engagement* yang dilihat dari uji korelasi sederhana = -0,559 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Kata kunci: *Job Demands; Work Engagement; Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job demands and work engagement in employees at PT. XYZ. The research approach used is a quantitative approach with a correlation research type. The SPSS test conducted by the researcher is a simple correlation test for the hypothesis and also a linearity test and a normality test for testing the assumption. The population in this study were all employees of PT. XYZ totaling 114 employees. For the sampling technique in this study, the researcher used a total sampling technique, namely the entire population or employees were used as samples. The data collection technique used was a questionnaire. The questionnaires were distributed directly in the form of paper and via Google Forms to the research subjects. Data collection was carried out using a scale, namely a Likert scale based on aspects of job demands and work engagement. The hypothesis in this study is that there is a relationship between job demands and work engagement in employees at PT. XYZ. Based on the results of data analysis using the correlation analysis method, it is known that there is a significant negative relationship between job demands and work engagement as seen from the simple correlation test = -0.559 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Kata kunci: *Job Demands; Work Engagement; Employees*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan seseorang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, memberikan tenaga baik secara fisik maupun mental, serta menerima imbalan berupa gaji atau upah (Ardiansyah & Puspitadewi, 2023). Karyawan merupakan aset penting yang harus dikembangkan guna menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat berpartisipasi aktif, berdedikasi, bersikap proaktif, dan berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik (Syailendra & Soetjipto, 2017). Untuk mencapai kinerja yang berkualitas, *work engagement* memegang peranan penting karena dapat meningkatkan efektivitas karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Sulistiawan & Andyani, 2020).

Work engagement merupakan kondisi mental positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan di mana karyawan merasa antusias dan senang dalam bekerja (Radstaak & Hennes, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004). Rendahnya tingkat *work engagement* masih menjadi persoalan di banyak perusahaan. Pri & Zamralita, (2017) menyebutkan bahwa *work engagement* yang rendah dapat

terlihat dari kesulitan berkonsentrasi, kurang antusias, produktivitas rendah, dan ketidakpedulian terhadap pekerjaan. Halim (2013) melaporkan bahwa hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat *engaged*, sementara 17% tidak *engaged* dan 23% merasa tidak mendapat dukungan, yang berpotensi menurunkan kinerja (dalam Ayu et al., 2015). Karyawan dengan tingkat *work engagement* rendah cenderung kehilangan semangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Ardiansyah & Puspitadewi, 2023), sedangkan tingkat engagement yang tinggi dapat meningkatkan perasaan semangat dan dedikasi (Qodariah, 2019).

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan swasta yang menyediakan penempatan jasa tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dan juga melakukan pelatihan serta uji kompetensi tenaga kerja. PT. XYZ menaungi Pengelolaan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing), Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Luar Negeri, Pendidikan dan Pelatihan (Satpam, Cleaning Service, K3, Bahasa Jepang), dan Distributor (KAO Indonesia, Coca-cola, Nestle, ESP dan Hatari). PT. XYZ memiliki lima divisi dengan total karyawan berjumlah 132 karyawan yang berarti dengan banyaknya bidang yang dikelola perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Fenomena rendahnya *work engagement* di PT. XYZ teridentifikasi melalui observasi dan wawancara, di mana ditemukan perilaku seperti saling melempar tanggung jawab, kurangnya interaksi antar karyawan, serta penggunaan waktu kerja yang tidak efisien. Selain itu, partisipasi dalam kegiatan pengembangan karakter juga rendah, dan banyak karyawan yang kurang disiplin terhadap jam kerja maupun aturan perusahaan.

Rendahnya *work engagement* di PT. XYZ diduga dipengaruhi oleh tingginya *job demands*, yaitu tekanan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, kognitif, dan emosional secara berkelanjutan (Han et al., 2019). *Job demands* meliputi *work pressure*, *cognitive demands*, *emotional demands*, *role conflict*, dan *hassles* (Bakker, 2014). *Job demands* yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunnya motivasi, sehingga berdampak pada aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam observasi dan wawancara menunjukkan bahwa karyawan di beberapa divisi mengalami *job demands* yang tinggi, seperti lembur, dinas luar, beban kerja berlebih, dan kurangnya dukungan manajemen.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job demands* dan *work engagement*, di mana semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah tingkat *work engagement* karyawan (Aro & Upadyaya, 2018; Ayu et al., 2015; Haikal & Sarah, 2024; Natalia & Wijono, 2023). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ, dan melihat apakah terdapat hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini peneliti beri judul "Hubungan *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di PT. XYZ"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif dirancang untuk menguji kebenaran hipotesis melalui pengamatan terhadap populasi atau sampel tertentu, dengan menerapkan metode statistik dan dinamis dalam mengumpulkan serta menganalisis data (Sugiyono, 2017). Partisipan dalam penelitian ini yaitu 114 orang karyawan PT. XYZ. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih melalui total sampling, yaitu semua populasi dijadikan sampel (Machali, 2021).

Penelitian ini menggunakan *job demands* sebagai variabel bebas dan *work engagement* sebagai variabel terikat. Skala *job demands* disusun berdasarkan teori Bakker, (2014) yang di terjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh (Lestari & Zamralita, 2017). Pengujian validitas dan reliabilitas pada skala *job demands* memperoleh hasil reliabel sebesar 0,829 dan menggunakan 23 item. Kemudian, skala *work engagement* disusun berdasarkan teori Schaufeli & Bakker, (2004) yang dikembangkan oleh Widarnandana, (2019). Pengujian validitas dan reliabilitas pada *work engagement* memperoleh hasil reliabel sebesar 0,84 dan menggunakan 19 item.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner yang dibagikan secara langsung berbentuk kertas dan melalui Google Formulir kepada

subjek penelitian. Selanjutnya, data yang disebar dengan angket dimasukkan secara manual ke *Microsoft Excel* dan di gabungkan dengan data dari Google Formulir. Kemudian diolah secara kuantitatif menggunakan *SPSS* versi 20 for Windows. Setelah itu dilakukan dengan menyusun kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 114 karyawan PT. XYZ. Berdasarkan tabel deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa total keseluruhan subjek berjumlah 114 responden, dengan 68 laki-laki (59,65%) dan 46 perempuan (40,35%). Berdasarkan tabel deskripsi subjek penelitian berdasarkan divisi, karyawan dari divisi *Support* sebanyak 23 karyawan (20,15%), divisi *Outsourcing* sebanyak 39 karyawan (34,25%), dan divisi Luar Negeri sebanyak 52 karyawan (45,6%).

Table 1. Deskripsi Data Penelitian

	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Job Demands</i>	34	85	63,44	11,605	23	92	57,5	11,5
<i>Work Engagement</i>	28	70	50,08	10,015	19	76	47,5	9,5

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa pada variabel *job demands* skor *mean* empirik *job demands* sebesar 63,44 sedangkan skor *mean* hipotetik sebesar 57,5. Jika dilihat dari hasil dikatakan bahwa secara umum skor *mean* empirik subjek dalam penelitian lebih tinggi daripada *mean* hipotetik. Artinya tingkat *job demands* pada subjek penelitian lebih tinggi dari perkiraan skala alat ukur, dimana angka rata-rata *job demands* yang diperoleh dari sampel penelitian berada diatas nilai rata-rata dari skala yang digunakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurendra, (2016) yang mengatakan skor tuntutan kerja (*job demands*) berkisar pada kategori sedang. Selanjutnya, pada variabel *work engagement* skor *mean* empirik *work engagement* sebesar 50,08 sedangkan skor *mean* hipotetik *work engagement* sebesar 47,5. Jika dilihat dari hasil dikatakan bahwa secara umum skor *mean* empirik subjek dalam penelitian lebih tinggi dari perkiraan skala alat ukur. Hal ini dapat dilihat dari angka rata-rata *work engagement* yang diperoleh dari sampel penelitian berada diatas nilai rata-rata dari skala yang digunakan.

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel *Job Demands*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase (%)
$X < M-1SD$	$X < 46$	Rendah	7	61,1%
$M-1SD \leq X < M+1SD$	$46 \leq X < 69$	Sedang	67	58,8%
$M+1SD \leq X$	$69 \leq X$	Tinggi	40	35,1%
Jumlah			114	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 114 responden penelitian, mayoritas subjek masuk ke dalam kategori sedang sebanyak 67 karyawan atau sebesar 67%. Dapat diambil kesimpulan keseluruhan responden dalam penelitian ini cenderung mengalami *job demands* yang sedang.

Tabel 3. Kategorisasi Data Variabel *Work Engagement*

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	Persentase (%)
$X < M-1SD$	$X < 38$	Rendah	12	10,55%
$M-1SD \leq X < M+1SD$	$38 \leq X < 57$	Sedang	69	60,55%
$M+1SD \leq X$	$57 \leq X$	Tinggi	33	28,9%
Jumlah			114	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa dari 114 responden penelitian, mayoritas subjek masuk ke dalam kategori sedang sebanyak 69 karyawan atau sebesar 60,55%. Dapat diambil

kesimpulan keseluruhan responden dalam penelitian ini cenderung mengalami *work engagement* yang sedang.

Tabel 4. Uji Normalitas

	<i>Std. Deviation</i>	<i>Mean</i>	<i>K-SZ</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	<i>Ket.</i>
<i>Unstandardized Residual</i>	8,3	-	1,024	0,245	Normal

Berdasarkan tabel 4, didapatkan nilai hasil uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogrov-Smirnov Test Asymp. Sig. 2 tailed* yaitu $0,245 > 0,05$ yang berarti dinyatakan terdistribusi dengan normal.

Tabel 5. Uji Linearitas

		<i>Sum of Square</i>	<i>DF</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Job Demands* Work Engagement</i>	<i>Between Groups</i>	3538,259	1	3538,259	74,939	0,000

Dilihat dari uji linearitas pada tabel 5, bahwa nilai uji menggunakan Anova nilai *Sig.* $< 0,05$ yaitu *Sig* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model linear signifikan.

Tabel 6. Uji Hipotesis

		<i>Job Demands</i>	<i>Work Engagement</i>
	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.559
<i>Job Demands</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	114	114
	<i>Pearson Correlation</i>	-.559	1
<i>Work Engagement</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	114	114

Dilihat dari hasil uji hipotesis pada tabel 6 terkait hasil analisis korelasi antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ diperoleh koefisien korelasi sebesar $-0,559$. Artinya, H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al., (2015) yang menyatakan *job demands* dan *work engagement* memiliki hubungan signifikan, *job demands* yang alami karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap tingkat *work engagement* karyawan tersebut. Koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang berlawanan, yaitu tingginya skor pada variabel *job demands* maka akan rendah skor variabel *work engagement*, temuan ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmed, (2019); Natalia & Wijono, (2023) yang menunjukkan terdapat hubungan *job demands* dengan *work engagement* dalam bentuk korelasi negatif, di mana semakin rendah tingkat *job demands* karyawan, maka semakin tinggi tingkat *work engagement*, begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya gambaran *job demands* dapat dilihat secara rinci melalui kategorisasi per aspeknya. Dari lima aspek *job demands*, terdapat dua aspek berada pada kategori tinggi dan tiga aspek berada pada kategori sedang. Aspek *work pressure* berada pada kategori tinggi, yang berarti bahwa mayoritas karyawan dalam sampel merasa bahwa tekanan kerja yang mereka alami cukup berat. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, (2024) yang menyatakan tekanan kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa kewalahan dengan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Aspek *cognitive demands* berada pada kategori tinggi, yang berarti sebagian besar karyawan menganggap pekerjaan mereka membutuhkan tingkat tuntutan kognitif yang cukup berat, hasil ini sejalan dengan temuan Lestari & Zamralita, (2017) yang

menyatakan *cognitive demand* merupakan dimensi dengan kategori tinggi karena paling sering dialami karyawan di perusahaan.

Aspek *emotional demands* berada pada kategori sedang, yang artinya sebagian karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tuntutan emosional dalam pekerjaan secara nyata, tetapi tidak terlalu berat dan masih dapat diatasi dengan baik oleh sebagian besar karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Mulyana, (2022) yang menyatakan karyawan memiliki pekerjaan yang memerlukan pemikiran kritis, dan terkadang menghadapi kesulitan dalam menemukan solusi atas masalah. Karyawan juga harus menjalankan pekerjaan yang memerlukan ketepatan ingatan yang tinggi.

Aspek *role conflict* berada pada kategori sedang dan kategori paling rendah dibandingkan aspek lainnya dikarenakan salah satu faktor penyebab terjadinya *job demands* adalah *situational factors* (faktor situasional) yang salah satunya yaitu dukungan rekan kerja sehingga hal ini sangat mempengaruhi data yang terkumpul menurut (Bakker et al., 2022), dan sejalan dengan temuan Lestari & Zamralita, (2017) yang menyatakan aspek terendah pada *job demand* adalah *role conflict*, para karyawan tidak sering mengalami *role conflict* di dalam perusahaan. Berada pada kategori sedang berarti karyawan merasakan adanya beberapa ketegangan atau kebingungan terkait peran yang mereka jalani, tetapi situasi tersebut masih dalam batas yang dapat dikelola. Penelitian yang sejalan yang dilakukan oleh Dayanti & Nabhan, (2023) menyatakan terjadinya sebuah konflik pribadi antara karyawan namun masih bisa di selesaikan cukup baik, sehingga meskipun terjadi *role conflict*, hal ini tidak mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Aspek *hassles* berada pada kategori sedang, yang berarti karyawan merasakan adanya beberapa gangguan di tempat kerja, tetapi dampaknya masih dalam batas yang dapat diatasi. Karyawan cenderung mengalami situasi yang menyebabkan sedikit frustrasi atau ketidaknyamanan, namun mereka masih dapat melanjutkan pekerjaan tanpa terlalu banyak mengganggu fokus atau produktivitas.

Dalam penelitian Haikal & Sarah, (2024) karyawan yang datang tidak tepat waktu atau kurang disiplin, saat waktu bekerja bersantai dan berkomunikasi satu sama lain membahas hal diluar pekerjaan, sehingga menunda penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Kurang membantu satu sama lain menyebabkan *work engagement* menjadi rendah. Hasil pada penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ pada kategorisasi sedang. Artinya, sebagian besar karyawan di PT. XYZ sebagian besar karyawan kurang mencurahkan energi dan mental yang positif dalam bekerja, merasa kurang terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan mereka, kurang merasa antusias, dan kurang berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaannya.

Selanjutnya gambaran *work engagement* dapat dilihat secara rinci melalui kategorisasi per aspeknya. Terdapat satu aspek *work engagement* yang berada pada kategori tinggi dan dua aspek berada pada kategori sedang. Aspek *vigor* berada pada kategori sedang, yang berarti karyawan menunjukkan kekuatan mental dan ketahanan yang cukup baik, cenderung antusias, serta tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, namun belum mencapai tingkat yang sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Rabbani, (2016) yang menyatakan karyawan cenderung antusias dalam bekerja.

Aspek *dedication* berada pada kategori tinggi, yang berarti karyawan memiliki keterlibatan yang sangat kuat dan bermakna pada pekerjaannya, antusiasme dan kebanggaan yang tinggi. Penelitian yang sejalan yaitu dilakukan oleh Ardiansyah & Puspitadewi, (2023) yang menyatakan karyawan memandang pekerjaan sebagai tantangan dan kesempatan untuk mendapatkan ilmu serta pengalaman, mereka merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan merasa memiliki peran penting dalam produktivitas perusahaan. Aspek *absorption* berada pada kategori sedang, yang berarti karyawan memiliki tingkat konsentrasi dan keterlibatan dalam pekerjaan yang cukup baik, namun belum mencapai tingkat yang sangat tinggi, sejalan dengan temuan Ayu et al., (2015) yang menyatakan penyerapan karyawan terhadap pekerjaan hanya berperan secukupnya, tidak lebih besar dan tidak lebih kecil dari yang seharusnya.

Berdasarkan uraian diatas diambil kesimpulan bahwa *job demands* dan *work engagement* berkorelasi negatif, artinya ketika *job demands* tinggi maka *work engagement* rendah, sebaliknya jika *job demands* rendah *work engagement* tinggi. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini di terima. Kesimpulan dari kategori skor, aspek *work pressure* pada *job demands* memiliki kategori

paling tinggi dan memberikan kontribusi penting terhadap *job demands* dan aspek *dedication* pada *work engagement* juga berkontribusi penting karena memiliki skor paling tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis terkait hubungan *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ, maka diperoleh beberapa kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang negatif antara *job demands* dengan *work engagement* karyawan di PT. XYZ, artinya semakin tinggi *job demands* yang dihadapi karyawan, semakin rendah *work engagement* yang mereka rasakan. Sebaliknya, semakin rendah *job demands* yang dirasakan karyawan, semakin banyak mereka terlibat dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, *job demands* pada karyawan di PT. XYZ termasuk dalam kategori sedang. Karyawan cenderung mengalami tekanan kerja yang cukup berat dan menganggap pekerjaannya membutuhkan tingkat tuntutan kognitif yang cukup berat. Sedangkan, *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ termasuk kedalam kategori sedang. Karyawan kurang mencurahkan energi dan mental yang positif dalam bekerja, merasa kurang terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan mereka, kurang merasa antusias, dan kurang berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaannya.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran terkait *work engagement* karyawan di PT. XYZ sehingga bagi pihak manajemen dapat menerapkan berbagai upaya yang dapat meningkatkan serta mempertahankan *work engagement* karyawan di PT XYZ. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel yang sama, sebaiknya menambahkan jumlah subjek dan melakukan penelitian di tempat yang lebih luas agar lebih mewakili populasi dan lebih terlihatnya hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lainnya yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan seperti *job resources* dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, U. (2019). Job Demands and Work Engagement: Call for More Urgent Empirical Attention. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(2), 8–14. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2019.02.002>
- Angraini, S. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Peningkatan*, 9(7), 27–37. http://files/21287/2022_angraini-mulyana_hubungan antara tuntutan.pdf
- Ardiansyah, R. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Divisi Produksi PT X Sidoarjo Relationship between Psychological Capital and Work Engagement among Employees in the Production Division of PT.X Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 857–875.
- Aro, K. S., & Upadyaya, K. (2018). Role of Demands-Resources in Work Engagement and Burnout in Different Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190–200. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A. B. (2014). The Job Demands-Resources Questionnaire. *Rotterdam Erasmus University*, 1–14. www.arnoldbakker.com.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Vergel, A. S. (2022). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later Arnold. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1–50. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920->
- Dayanti, A. D., & Nabhan, F. (2023). Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity Terhadap Job Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Leasing di Salatiga). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 123–138.

- Haikal, M., & Sarah, C. (2024). Hubungan antara Job Demands dan Work Engagement pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional- I Unit Kebun Dusun Hulu. *Islamika Granada*, 4(3), 167–173.
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2019). Job Demands and Resources as Antecedents of University Teachers' Exhaustion, Engagement and Job Satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318–335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Lestari, W., & Zamralita. (2017). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job Demands) Dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pada Pegawai Institusi X Dki Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 134–143. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.983>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Natalia, D., & Wijono, S. (2023). Job Demands terhadap Work Engagement pada Karyawan di PT. X. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(4), 969–978. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-bulgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Journal of Management & Business*, 1 No 2(2), 53–64.
- Rabbani, A. D. (2016). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Ditinjau dari Job Crafting dan Job Demands. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 3(2), 86–101.
- Radstaak, M., & Hennes, A. (2017). Leader–Member Exchange Fosters Work Engagement: The Mediating Role of Job Crafting. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1458>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta Bandung*.
- Sulistiawan, J., & Andyani, D. (2020). Psychological Contracts, Innovative Work Behavior, and Knowledge Sharing Intention: the Role of Work Engagement and Job Resources. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(4), 741–753. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.13>
- Syailendra, B., & Soetjipto, B. W. (2017). Improving Work Engagement of Gas Station Operator With the Role of Job Resource, Job Demand, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(2), 310–319. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.02.15>
- Wahyudi. (2024). The Interplay between Workload Pressures, Negative Work Environments, and Employee Motivation. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 627–637. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.972>
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.