

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN *PERSONAL RESOURCES* TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PT DWI PRIMA SENTOSA

Wahyu Dwi Kuntoro¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾.

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: wahyudwikuntoro29@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: aan.karuniawati@unipma.ac.id

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: robbeyvan@gmail.com

Abstrak

Permintaan produk yang cukup banyak pada PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi membuat tuntutan pekerjaan bagi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan dan *personal resources* terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT DPS Kabupaten Ngawi. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif yang dianalisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25. Pengumpulan data diperoleh melalui survei dengan sampel penelitian sejumlah 329 karyawan PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil analisis penelitian yang dilakukan yaitu tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, sedangkan *personal resources* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

Kata Kunci: Tuntutan Pekerjaan, *Personal Resources*, Keterikatan Kerja.

Abstract

The high demand for products at PT Dwi Prima Sentosa, Ngawi Regency, creates job demands for its employees. This study aims to determine the effect of job demands and personal resources on work engagement among employees of PT DPS, Ngawi Regency. The method used in this study is quantitative, which is analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests and determination coefficient tests using SPSS version 25. Data collection was obtained through a survey with a research sample of 329 employees of PT Dwi Prima Sentosa, Ngawi Regency using purposive sampling techniques. The results of the research analysis conducted were that job demands did not have a significant effect on work engagement, while personal resources had a significant effect on work engagement.

Keywords: Job Demands, *Personal Resources*, and Work Engagement.

A. PENDAHULUAN

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) pada zaman modern saat ini dituntut untuk dapat beradaptasi pada perkembangan dunia contohnya dunia industri, adaptasi tersebut dilakukan agar perusahaan dapat bersaing secara lebih luas. Bagi setiap organisasi SDM merupakan bagian terpenting karena dengan SDM yang berkembang dapat mencapai tujuan organisasi yang berkesinambungan (Karlina et al., 2019). Dalam sebuah pekerjaan umumnya karyawan akan dituntut untuk mencapai sebuah tujuan atau target. Tuntutan pekerjaan terdiri dari beberapa bagian seperti aspek fisik, psikologis, sosial serta organisasi dalam suatu pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan psikologis secara kontinu karena memiliki kaitan erat dengan biaya tertentu (Ramadhani & Hadi, 2018). Tuntutan pekerjaan bisa berubah menjadi pemantik stres ketika harus melakukan upaya lebih serta kontinu guna terpenuhinya sebuah tuntutan (Skaalvik, 2020). Terlebih lagi karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan sumber daya diri yang dimilikinya.

Oleh karenanya penting bagi seorang karyawan untuk memperhatikan sumber daya diri (*personal resources*) yang ada pada dirinya sendiri. *Personal Resources* (sumber daya diri) adalah aspek pribadi yang biasanya berkaitan dengan kekuatan serta berpatokan kepada kemampuan individu untuk mengendalikan dan mampu untuk memberi hasil terhadap lingkungan mereka. Xanthopoulou et al., (2009) membuktikan bahwa *personal resources* menjadi poin untuk memprediksi adanya peningkatan atau penurunan keterikatan kerja. Menurut Fairnandha (2021) di era saat ini yang dibutuhkan bukan hanya SDM yang unggul, tetapi juga SDM yang memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja atau *work engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang kemudian meningkatkan efektivitas organisasi dan dapat membawa kesuksesan organisasi atau bisnis (Sulistiawan & Andayani, 2020). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kinerja organisasi dapat meningkat apabila karyawan memiliki keterikatan kerja. Schaufeli & Bakker (2004) mengatakan terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan

pekerjaannya, diantaranya mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki anggapan bahwa “*work is fun*” (kerja menyenangkan).

PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) Kabupaten Ngawi merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor manufaktur dengan jenis produk sepatu olahraga. Perusahaan ini memiliki jumlah permintaan produk yang cukup banyak. Hal ini tentunya akan memerlukan karyawan yang merasa terikat terhadap perusahaan agar dapat menyelesaikan target permintaan produk. Target inilah yang membuat tuntutan pekerjaan pada para karyawan sangat tinggi. Melihat tingginya jumlah permintaan produk pada PT. DPS Kabupaten Ngawi, maka setiap calon karyawan atau karyawan harus mengetahui kemampuan atau sumber daya diri (*personal resources*) yang dimilikinya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut.

Tujuan penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh dari tuntutan pekerjaan dan *personal resources* terhadap keterikatan kerja. Manfaat, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dan menjadi bahan penilaian keterikatan karyawan. secara empiris penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi instansi atau perusahaan.

Keterikatan Kerja

Menurut Carmona-Halty et al., (2019) dan Fairnandha (2021) Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dan bermanfaat terhadap pekerjaan, biasanya ditandai oleh adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Semangat diidentikkan dengan tingkat tenaga, kekuatan mental selama bekerja, keberanian serta kemauan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Dedikasi adalah ketika seseorang terhubung dengan pekerjaannya dan merasa bangga serta terinspirasi, dan dalam hal ini karyawan yang terlibat merasa bahwa pekerjaannya sangat berarti (Patience et al., 2020). Penyerapan digambarkan sebagai keadaan konsentrasi penuh dalam bekerja,

karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Lesener et al., 2020).

Tuntutan pekerjaan

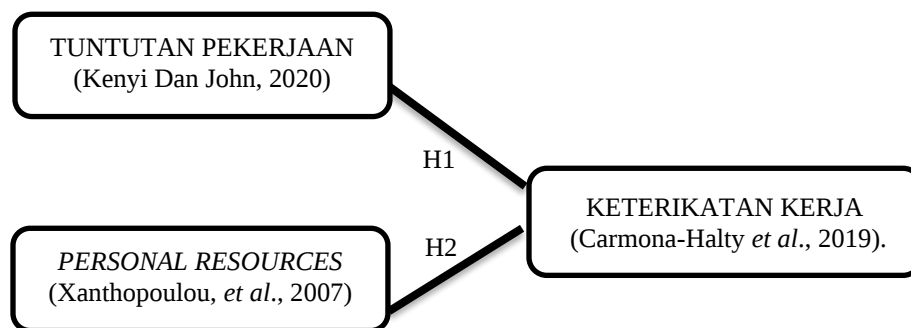
Tuntutan pekerjaan merupakan permintaan yang harus dipenuhi atau dipenuhi mencakup aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang memerlukan upaya fisik dan psikologis yang konstan untuk melaksanakannya karena dikaitkan dengan biaya tertentu (Ramadhani & Hadi, 2018). Menurut Kenyi & John (2020) Tuntutan pekerjaan dibagi menjadi 3 (tiga) indikator yaitu *work pressure* (tekanan kerja), *disturbance* (gangguan) dan *emotion at work* (emosi dalam bekerja). *Work pressure* dapat berupa tingginya target kerja, kepadatan pekerjaan, waktu kerja yang panjang, dan *deadline* pekerjaan yang ketat. *Disturbance* dapat berupa gangguan dari lingkungan kerja seperti suara bising, cuaca buruk, maupun gangguan dari rekan kerja seperti konflik antar rekan. Dan *emotion at work* dapat berupa interaksi sosial yang intens dengan keluhan pelanggan, maupun antar rekan kerja.

Personal Resources (sumber daya diri)

Personal resources (sumber daya diri) adalah hal di dalam diri individu yang memiliki kaitan erat dengan kekuatan serta berpatokan pada individu yang mempunyai kemampuan untuk sukses serta mampu memberi pengaruh kepada lingkungannya (Hobfoll et al., 2003). Menurut Xanthopoulou et al., (2007) *personal resources* adalah aspek pribadi yang biasanya berkaitan dengan kekuatan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola serta dapat memberi dampak terhadap lingkungan mereka. Menurut Iksan et al., (2020); Xanthopoulou et al., 2007) terdapat 3(tiga) macam indikator yang memengaruhi *personal resources* pada seseorang, diantaranya *Self-Efficacy* (keyakinan diri), *Organizational Based Self-Esteem* (OBSE), dan *Optimism* (optimis). *Self-Efficacy* merupakan pandangan individu terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu tuntutan. *Organizational Based Self-*

Esteem (OBSE) merupakan konsep yang mengukur sejauh mana karyawan percaya bahwa mereka merupakan anggota yang berharga, berdaya guna, dan bermanfaat bagi organisasi tempat mereka bekerja. Terakhir *Optimism* (Optimis) berkaitan dengan seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: (Aprilianingsih, 2022; Iksan et al., 2020)

Keterikatan dianggap penting karena jika diterapkan pada perilaku apapun akan memberikan dampak positif baik bagi perusahaan maupun dirinya sendiri, misalnya karyawan yang energik, berdedikasi dan antusias dapat dijadikan tawaran individu untuk mengatasi tugas-tugas pekerjaan dan kelelahan sehingga semakin meningkatkan pencapaian positif di tempat kerja (Mussagulova, 2021). Untuk mengetahui bagaimana tingkat keterikatan karyawan pada PT DPS Kabupaten Ngawi maka dilakukan prasurvey dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang telah ditentukan sebelumnya yakni *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Hasilnya ialah tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* karyawan PT. DPS kabupaten Ngawi dalam kategori tinggi dibuktikan dengan hasil jawaban persentase diatas 70% memilih setuju. Artinya, karyawan memiliki rasa keterikatan kerja yang cukup tinggi.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. DPS Kabupaten Ngawi dengan jumlah sampel sebanyak 329 orang dengan perhitungan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{1.838}{1+1.838(0.05)^2} = \frac{1.838}{5,595} = 328,50 \text{ dibulatkan } 329$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan menjadikan tuntutan pekerjaan (X1) dan *personal resource* (X2) sebagai variabel independen dengan Keterikatan kerja sebagai (Y) Variabel dependen dengan pengukuran menggunakan skala likert skala 1 sampai 4.

Tabel 1. Indikator variabel penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Tuntutan pekerjaan (X1)	<i>Work pressure</i> <i>Disturbance</i> <i>Emotion at work</i>	Kenyi & john (2020)
2.	<i>Personal Resource</i> (X2)	<i>(Self-Efficacy</i> <i>Organizational Based</i> <i>Self-Esteem (OBSE)</i> <i>Optimism</i>	Xanthopoulou et al., (2007)
3.	Keterikatan Kerja (Y)	<i>Vigor</i> <i>Dedication</i> <i>Absorption</i>	Carmona-Halty et al., (2019).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif responden berisi tentang penjelasan yang berkenaan dengan karakteristik responden berupa usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status karyawan di PT DPS Kabupaten Ngawi. Responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini adalah 329 responden dari jumlah keeluruhan populasi karyawan PT. DPS Kabupaten Ngawi

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013) item variabel dikatakan valid apabila Nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} (0,091) dengan tingkat signifikan $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel}=0,091$	Sig< 0,05	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan	X _{1.1}	0,546	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,530	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,543	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,530	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,446	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,481	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,453	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,469	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,561	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,548	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.11}	0,525	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{1.12}	0,286	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Personal Resource	X _{2.1}	0,340	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,470	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,531	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,473	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,437	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,578	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,508	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,579	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,398	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
Keterikatan Kerja	Y.1	0,300	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.2	0,328	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.3	0,486	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.4	0,435	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.5	0,427	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.6	0,510	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.7	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.8	0,463	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.9	0,447	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.10	0,453	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.11	0,535	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.12	0,436	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.13	0,529	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
	Y.14	0,418	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid

Pada tabel 2. nilai r_{hitung} dari seluruh item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai r_{tabel} (0,091) dengan tingkat signifikan $< 0,05$ maka semua item butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan (X ₁)	0,718	0,60	Reliabel
<i>Personal Resources</i> (X ₂)	0,650	0,60	Reliabel
Keterkatan Kerja (Y)	0,696	0,60	Reliabel

Uji Normalitas

Jawaban kuesioner dari hasil uji normalitas tersebut dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikannya > 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		329
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96650298
Most Extreme Differences	Absolute	.028
	Positive	.028
	Negative	-.028
Test Statistic		.028
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.780
	99% Confidence Lower Bound	.769
	Interval Upper Bound	.790

Berdasarkan tabel 4. nilai Asymp signifikasi variabel residual > 0,05 maka Artinya seluruh data terdistribusi secara normal sehingga asumsi normalitas pada data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas Penelitian	> α	Sig	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan (X ₁)	0,05	0,652	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Personal Resources</i> (X ₂)	0,05	0,235	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

hasil dari uji *glajzer* pada tabel 5. membuktikan variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikan (α) > 0,05 artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Jawaban kuisioner dari hasil uji multikolonieritas tersebut dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas Penelitian	Variance Influence Factor (VIF)	Tolerance	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan (X_1)	1,001	0,999	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Personal Resources (X_2)	1.001	0,999	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.391 ^a	.153	.147	2.976	1.928

a. Predictors: (Constant), Personal Resources, Tuntutan Pekerjaan

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Nilai Durbin Watson (DW) 1,928, dibandingkan dengan signifikasi 5% jumlah sampel 329 dan jumlah variabel 3, sehingga nilai DU sebesar 1,868 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi, nilai $DU < DW < 4 - DU = 1,868 < 1,928 < 2,132$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.407	3.113		9.448	<.001
Tuntutan Pekerjaan	.037	.053	.036	.699	.485
Personal Resources	.497	.065	.388	7.598	<.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.407	3.113		9.448	<.001
Tuntutan Pekerjaan	.037	.053	.036	.699	.485
Personal Resources	.497	.065	.388	7.598	<.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Uji Hipotesis (Uji T) dalam penelitian ini apabila variabel memiliki nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh. (Ghozali, 2018)

a) Pengujian terhadap variabel Tuntutan Pekerjaan

Hasil uji X1 yaitu tuntutan pekerjaan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0.699 t_{tabel} sebesar 1.649 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Nilai signifikansi Tuntutan Pekerjaan 0,485 < 0,05. Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai **H1 ditolak**. Artinya variabel Tuntutan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.

b) Pengujian terhadap *Personal Resources*

Hasil uji X2 yaitu *Personal Resources* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7.598 t_{tabel} sebesar 1.649 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *Personal Resources* 0,001 < 0,05. Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai **H2 diterima**. Artinya variabel *Personal Resources* berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.147	2.976
a. Predictors: (Constant), Personal Resources, Tuntutan Pekerjaan				

Berdasarkan tabel output SPSS “*Model Summary*”, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,147 atau 14,7%. Artinya Keterikatan Kerja dipengaruhi oleh Tuntutan Pekerjaan dan *Personal Resources* sebesar 14,7% dan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) pada tabel 9, Tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT DPS kabupaten Ngawi atau **H1 ditolak**. Hal ini berarti meskipun karyawan menerima tuntutan pekerjaan yang beragam tidak mampu menurunkan keterikatan kerja. Karyawan tidak masalah dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi karena permintaan produk yang banyak, karena hal ini akan membuat tingkat kompensasi yang banyak untuk para karyawan. Sehingga karyawan merasa bersemangat tinggi, mempunyai banyak energi yang cukup, dapat berusaha semaksimal mungkin, memiliki keberanian berusaha dan kemauan untuk berusaha serta merasa senang jika dilibatkan secara penuh. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gunawan Halim (2022) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja justru berpengaruh positif atau dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja.

Pengaruh *Personal Resources* terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) pada tabel 9 menunjukkan bahwa **H2 diterima**. Artinya *personal resources* berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. DPS Kabupaten Ngawi. Hal tersebut dikarenakan semakin baik *personal resources* yang

dimiliki karyawan telah berhasil meningkatkan keterikatan kerja dan memberikan pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan keterikatan kerja. Artinya semakin mumpuni *personal resources* yang dimiliki maka hal tersebut mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan PT. DPS Kabupaten Ngawi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurul Iksan et. al (2020), Dwi Oktaviani (2022) dan Putri Hardanti et. al (2022) yang menyatakan bahwa *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

D. SIMPULAN

Personal resources berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja di PT. DPS Kabupaten Ngawi dimana semakin baik *personal resources* yang dimiliki karyawan semakin baik pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Sedangkan tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja di PT. DPS Kabupaten Ngawi. Artinya, meskipun karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan yang beragam, hal tersebut tidak menurunkan keterikatan kerja karena karyawan mendapatkan kompensasi yang lebih serta dilibatkan dalam pekerjaan tersebut.

E. SARAN

Saran bagi PT. DPS kabupaten Ngawi ialah untuk memberikan kompesasi kepada karyawan yang sesuai porsinya. dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, persepsi dukungan organisasi, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.

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>

Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>

Halim, G. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 229-244.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>

Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum. (2020). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 52–67.

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.

Kenyi, T. E., & John, L. B. (2020). Job Resources, Job Demands, Uncertain Working Environment and Employee Work Engagement in Banking Industry. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(2), 202–212. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.655>

Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020). The Drivers of Work Engagement: A Meta-Analytic Review of Longitudinal Evidence. *Work and Stress*, 34(3), 259–278.

<https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>

Mussagulova, A. (2021). Predictors Of Work Engagement: Drawing on Job Demands–Resources Theory and Public Service Motivation. *Australian Journal of Public Administration*, 80(2), 217–238. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12449>

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>

Ramadhani, Y. N., & Hadi, C. (2018). Pengaruh Job Demands - Resources Terhadap Employee engagement pada staff account officer pt. x wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 1–15.

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(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Skaalvik, C. (2020). School Principal Self-Efficacy for Instructional Leadership: Relations With Engagement, Emotional Exhaustion and Motivation to Quit. *Social Psychology of Education*, 23(2), 479–498. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09544-4>

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.

Sulistiawan, J., & Andyani, D. (2020). Psychological Contracts, Innovative Work Behavior, and Knowledge Sharing Intention: the Role of Work Engagement and Job Resources. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 741–753. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.13>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>