

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan adalah setiap permintaan yang harus dipenuhi atau dipenuhi. Tuntutan pekerjaan 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). Tuntutan pekerjaan misalnya konflik, birokrasi, ketidakpastian atau ketidaknyamanan dalam pekerjaan, dan lain-lain (Juliana et al., 2021). Seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan pekerja merasa terbebani (Diana & Frianto, 2020)

Persyaratannya terbagi menjadi dua jenis, yakni persyaratan hidrasi dan tantangan. Tuntutan hidrolis diartikan tingginya hambatan kerja dapat menghambat individu mencapai tujuan, hal ini mengakibatkan yang namanya tuntutan kerja (Li et al., 2020). Persyaratan yang menantang didefinisikan sebagai persyaratan pekerjaan yang memerlukan biaya lebih tinggi tetapi mungkin berpotensi memotivasi pengembangan dan prestasi karyawan (Bakker & Demerouti, 2017). Tuntutan pekerjaan dibagi menjadi 3 (tiga) indikator yaitu *work pressure* (tekanan kerja), *disturbance* (gangguan) dan *emotion at work* (emosi dalam bekerja) (Kenyi & John, 2020).

a. Indikator Tuntutan Pekerjaan

Menurut Anisa Aprilianingsih(2022); (Kenyi & John, 2020) terdapat 3 (tiga) macam indikator yang memengaruhi tuntutan pekerjaan pada seseorang, antara lain:

- 1) *Work pressure* (Tekanan) Tekanan kerja dapat berupa tingginya target kerja, kepadatan pekerjaan, waktu kerja yang panjang, dan deadline pekerjaan yang ketat. Semakin tinggi tekanan kerja, semakin besar juga job demands yang dirasakan karyawan.
- 2) *Disturbance* (Gangguan) Gangguan dapat berupa gangguan dari lingkungan kerja seperti suara bising, cuaca buruk, maupun gangguan dari rekan kerja seperti konflik antar rekan. Semakin besar gangguan yang dihadapi, semakin tinggi pula tuntutan pekerjaan yang dirasakan.
- 3) *Emotion at work* (Emosi saat kerja) Tuntutan emosional di tempat kerja juga merupakan indikator tuntutan pekerjaan. Tuntutan emosional dapat berupa interaksi sosial yang intens dengan keluhan pelanggan, maupun antar rekan kerja. Semakin besar tuntutan emosi yang harus dihadapi, semakin tinggi pula tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan.

Menurut penelitian Jazilah (2020) menemukan indikator tuntutan pekerjaan ialah:

- 1) *Role ambiguity* (ambiguitas peran), *Role ambiguity* mengacu pada ketidakjelasan tentang peran dan tanggung jawab pekerjaan seseorang.
- 2) *Role conflict* (peran yang bermasalah), *Role conflict* terjadi ketika ada pertentangan atau konflik antara satu permintaan pekerjaan dengan permintaan pekerjaan lainnya.
- 3) *Work overload* (beban kerja berlebih), *Work overload* terjadi ketika seseorang merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan karena kuantitas atau kompleksitas pekerjaan yang berlebih.

2. *Personal resources*

Personal resources (sumber daya diri) adalah hal di dalam diri 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). Mengatur tujuan, motivasi, kinerja, kerja serta kepuasan hidup, serta hasil yang diharapkan lainnya dapat ditunjukkan dari evaluasi diri positif tersebut (Hakim et al., 2004). 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.

Personal resources (Sumber daya diri) menurut Heuvel et al., (2010) berpatokan pada interaksi individu dengan lingkungan dan berhubungan

secara eksplisit seperti keyakinan diri (*self-efficacy*) yang ada hubungannya dengan pekerjaan. *Personal resources* menurut Xanthopoulou et al., (2007), yaitu aspek individu yang berhubungan dengan ketahanan serta mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur kesejahteraan dan kinerja karyawan serta mampu memberi dampak terhadap lingkungan mereka.

a. Indikator *Personal Resources*

Menurut Iksan et al., (2020); Xanthopoulou et al., 2007) terdapat 3(tiga) macam indikator yang memengaruhi tuntutan pekerjaan pada seseorang, antara lain:

- 1) *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri) merupakan pandangan individu terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu tuntutan dalam berbagai konteks. Keyakinan diri adalah *judgement* individu atas kemampuan yang dimiliki untuk mengelola dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.
- 2) *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.
- 3) *Optimism* (Optimis) berkaitan dengan seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bias berhasil dan sukses dalam hidupnya (Xanthopoulou et al., 2007). Dimensi ini

berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Menurut penelitian Putri Hardanti Gita Larasati et al., (2022) menemukan indikator *personal resources* adalah:

- 1) *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas dan mengatasi tantangan.
- 2) *Optimism* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas dan mengatasi tantangan.

3. Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja merupakan konsep manajemen yang keterikatannya tinggi adalah karyawan yang terlibat penuh dan antusias terhadap pekerjaan. Masalah lain yang berkaitan dengan kinerja jangka panjang perusahaan. Dengan kata lain, pengertian keterikatan kerja mengacu pada keterlibatan, kepuasan, dan semangat kerja seorang karyawan. Keterikatan kerja telah berkembang dari berbagai konsep seperti motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2006)

Keterikatan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif dan bermanfaat terhadap pekerjaan, biasanya ditandai semangat, dedikasi, dan

penyerapan (*vigor, dedication, absorption*) (Carmona-Halty et al., 2019). Semangat diidentikkan dengan tingkat tenaga, kekuatan mental selama bekerja, keberanian serta kemauan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan (Carmona-Halty et al., 2019). 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). Seseorang yang berkomitmen memiliki sepuluh faktor pendorong, antara lain senior yang menangani karyawan, kesempatan mengambil keputusan, kepuasan pelanggan terhadap orientasi perusahaan, pekerjaan yang menantang, reputasi perusahaan, sumber daya pendukung, kebebasan berpendapat, karir dan visi perusahaan, tim kerja yang jelas dan solid (Jazilah, 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 meningkat. pencapaian positif di tempat kerja (Mussagulova, 2021)

a. Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Nurul Iksan *et. al* (2020); (Carmona-Halty *et al.*, 2019) terdapat 3(tiga) macam indikator yang memengaruhi keterikatan kerja pada seseorang, antara lain:

- 1) *Vigor* merupakan indikator semangat dan energi seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki vigor akan memiliki tingkat energi yang tinggi, memiliki ketahanan mental yang kuat saat bekerja, serta memiliki keberanian dan kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) *Dedication* merupakan indikator keterlibatan dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki dedication tinggi akan merasa bangga dan terinspirasi dengan pekerjaannya, serta menganggap pekerjaannya sangat bermakna.
- 3) *Absorption* merupakan indikator konsentrasi seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki absorption tinggi akan sangat fokus dan terserap dalam pekerjaannya, sehingga waktu akan terasa cepat berlalu dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Menurut penelitian Fairandha (2021) menemukan indikator keterikatan kerja adalah:

- 1) *Vigor* mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja. Kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan.
- 2) *Dedication* adalah pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha organisasi atau perusahaan.
- 3) *Absorption* keadaan di mana karyawan merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia, dan merasa asyik dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh tuntutan pekerjaan dan *personal resources* terhadap keterikatan kerja, sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Barrotul Jazilah 2020 Analisis Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Work Engagement</i> melalui <i>Burnout</i> . Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya	<i>Job Demand (X)</i> <i>Burnout (Z)</i> <i>Work Engagement (Y)</i>	Penelitian kausal Populasi: 32 karyawan CCRU BTN Cabang Surabaya Teknik sampling: sensus Instrumen: Utrecht Work Engagement Scale, Maslach Burnout Inventory, Job Demand Scale Analisis data: Structural Equation Modeling Partial Least Square	<i>Job demand</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job demand</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> . <i>Burnout</i> tidak berpengaruh negatif terhadap <i>work engagement</i> .

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				<i>Burnout</i> tidak dapat memediasi pengaruh <i>job demands</i> terhadap <i>work engagement</i> .
2	Izzah Ramadhani dan Astisya dan Cholichul Hadi 2021 Pengaruh <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Guru Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember	Variabel independen: <i>job demands</i> , <i>job resources</i> Variabel dependen: <i>work engagement</i>	Penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner skala UWES-9 untuk mengukur <i>work engagement</i> dan skala JDRS untuk mengukur <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> . Analisis data menggunakan regresi ordinal.	Hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> terhadap <i>work engagement</i> pada guru.
3	Muhammad Mudrik Fairnandha. 2021 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Job Demands</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Work Engagement</i> . Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.	Variabel penelitian adalah <i>perceived organizational support</i> , <i>job demands</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>work engagement</i> .	Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling total dan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuisioner. Uji pengaruh menggunakan regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji R ² .	Hasil penelitian menunjukkan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job demands</i> dan <i>job satisfaction</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> . Variabel penelitian mampu menjelaskan <i>work engagement</i> sebesar 33,7%.
4	Anisa Aprilianingsih 2022 Pengaruh <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Tenaga	Variabel Penelitian: Variabel Independen: <i>Job Demands (X1)</i> , <i>Job Resources (X2)</i> .	Metode Penelitian: Jenis Penelitian: Kuantitatif - Teknik Pengumpulan Data: Survey - Populasi dan Sampel: Tenaga kependidikan di	<i>Job demands</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job resources</i> memiliki

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya	Variabel Dependen: <i>Work Engagement (Y)</i>	unit kerja pusat perguruan tinggi swasta di Surabaya, dengan seluruh populasi menjadi sampel (sampling jenuh) sebanyak 51 responden. - Skala Pengukuran: Skala Likert - Teknik Analisis Data: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T, uji F - Alat Analisis Data: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26	pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . Dengan demikian, H1 (hipotesis penelitian) diterima. Detail hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada persamaan (1). Variabel <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> memiliki pengaruh yang berbeda terhadap <i>work engagement</i> , seperti yang terlihat dari nilai t hitung, signifikansi, dan pengaruh positif/negatifnya.
5	Gunawan Halim 2022 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui <i>Burnout</i> (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan) SINOMIKA JOURNAL VOLUME 1 NO.3 (2022)	Variabel independen: Tuntutan Pekerjaan Variabel dependent: Keterikatan Kerja Variabel mediator: <i>Burnout</i>	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner kepada 40 responden sebagai populasi dan sampel. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS).	Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> . <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. <i>Burnout</i> tidak dapat memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				terhadap keterikatan kerja.
6	Diah Restu Ayu, Syamsul Maarif, Anggraini Sukmawati. 2015 Pengaruh <i>Job Demands</i> , <i>Job Resources</i> , dan <i>Personal Resources</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> . Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)	Variabel yang diteliti meliputi <i>job demands</i> , <i>job resources</i> , <i>personal resources</i> , dan <i>work engagement</i> .	Penelitian dilakukan di PT XYZ, sebuah perusahaan manufaktur. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian terdiri dari 165 karyawan salaried PT XYZ, dengan sampel sebanyak 116 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job demands</i> berpengaruh langsung terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job demands</i> dan <i>personal resources</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> , sedangkan <i>job resources</i> merupakan prediktor tertinggi dari <i>work engagement</i> . <i>Work engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Dwi Oktaviani, Tetra Hidayati, Syaharuddin Y 2018 Pengaruh motivasi dan <i>job resources</i> serta <i>personal resources</i> terhadap <i>work engagement</i> pada karyawan bank Seminar Nasional 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman	Motivasi <i>Job Resources</i> <i>Personal Resources</i> <i>Work Engagement</i>	Analisis regresi linear berganda dengan sampel 85 responden karyawan bank	Motivasi, <i>Job Resources</i> , dan <i>Personal Resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> . R ² menunjukkan 55% <i>Work Engagement</i> dipengaruhi oleh ketiga variabel independen, sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
8	Nurul Iksan, Slamet Widodo, Praningrum 2020	Sumber daya pekerjaan Sumber daya individu	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data primer diperoleh melalui	Sumber daya pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	Beban kerja Keterikatan kerja	kuesioner. Responden sebanyak 151 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM.	keterikatan kerja pegawai. Sumber daya individu berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai. Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterikatan kerja berperan mediasi penuh terhadap pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Keterikatan kerja berperan mediasi penuh terhadap pengaruh sumber daya individu terhadap kinerja pegawai. Keterikatan kerja berperan mediasi penuh terhadap pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
9	Putri Hardanti Gita Larasati, Veronika Agustini Srimulyani, Florentina Anif Farida 2022	<i>Transformational leadership, meaning in work, personal resources, work engagement.</i>	Sampel 134 karyawan tetap CV Industri Kreatif Madiun. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik	<i>Personal resources</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement.</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Judul Penelitian Peran Mediasi <i>Meaning In Work</i> Dan <i>Personal Resources</i> Pada Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>		deskriptif dan path analysis.	<i>Personal resources</i> sebagai mediasi pengaruh <i>transformational leadership</i> terhadap <i>work engagement</i> .
	PENERBIT JURNAL Among Makarti Vol. 15 No. 2 (Edisi Khusus Dies Natalis ke-38) – Agustus 2022			
10	Subari Wiratno Hamid, Isyandi, Samsir 2023 Pengaruh <i>Personal Resources</i> Dan <i>Workplace Well Being</i> Terhadap Keterikatan Karyawan Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistik Container Jurnal Sosial Humaniora Terapan	<i>Personal resources, Workplace Well Being, Keterikatan Karyawan, Turnover Intention</i>	Smart-PLS	<i>Personal resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. <i>Workplace Well Being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> .
11	Amaludin Prawira; Sri Lestari Prasilowati; Eka Avianti Ayuningtyas 2022 Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening	<i>Job Demand, Job Resources, Job Satisfaction, Work Engagement</i>	Regresi linier berganda Analisis mediasi Sampel 181 karyawan Bank DKI	Semua variabel (<i>job demand, job resources, job satisfaction</i>) berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job satisfaction</i> berperan mediasi

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis			antara <i>job demand</i> dan <i>job resources</i> terhadap <i>work engagement</i> .
12	Annisaa Miranty Nurendra 2016 Peranan Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir Psikologika Volume 21 Nomor 1 Tahun 2016	Tuntutan kerja Sumberdaya kerja Keterikatan kerja	Metode pengumpulan data: kuesioner/angket Metode analisis data: regresi berganda dan moderated regression analysis	Tidak terdapat korelasi antara tuntutan kerja dan keterikatan kerja Terdapat korelasi antara sumberdaya kerja dengan keterikatan kerja Sumberdaya kerja tidak memiliki efek moderasi antara tuntutan kerja-keterikatan kerja
13	Alfiansyah Yudhiana 2019 Peran Work Engagement Terhadap Hasil Kinerja Yang Baik Bisnis Mahasiswa Ibm-Rc Menggunakan Jd-R Model Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019	<i>Work Engagement (Y)</i> <i>Job Resources (X1)</i> <i>Personal Resources (X2)</i>	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan AMOS 22.	Ditemukan bahwa Personal Resources berpengaruh secara signifikan terhadap Work Engagement mahasiswa IBM-RC, sedangkan Job Resources tidak berpengaruh secara signifikan.
14	I-Shuo Chen Martin R. Fellenz 2020 Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from	Sumber Daya Pribadi di Rumah (<i>Personal Resources at Home</i>) Tuntutan Pribadi di Rumah (<i>Personal Demands at Home</i>)	Penelitian harian dengan menggunakan pendekatan diary (daily diary approach) Partisipan sejumlah 97 karyawan dari berbagai industri jasa selama 2 minggu	Sumber daya pribadi berhubungan positif dengan keterlibatan kerja melalui sumber daya dan tuntutan pribadi di tempat kerja.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	employees in the service industry International Journal of Hospitality Management	Sumber Daya Pribadi di Tempat Kerja (<i>Personal Resources at Work</i>) Tuntutan Pribadi di Tempat Kerja (<i>Personal Demands at Work</i>) Keterlibatan Kerja (<i>Work Engagement</i>)	Mengukur sumber daya dan tuntutan pribadi di rumah dan tempat kerja secara harian Mengukur keterlibatan kerja melalui penilaian manajer secara harian	
15	Jessica van Wingerden, Daan Derks dan Arnold B. Bakker. 2015 <i>"The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance"</i> . Jurnal "Human Resource Management".	umber daya pribadi, job crafting, keterikatan kerja, dan kinerja.	Metode penelitian yang digunakan adalah desain kuasi-eksperimen dengan kelompok kontrol. Partisipan penelitian adalah guru sekolah dasar khusus yang dibagi ke dalam kelompok intervensi sumber daya pribadi, kelompok intervensi job crafting, kelompok intervensi ganda, dan kelompok kontrol. Kuesioner diisi oleh partisipan sebelum dan sesudah intervensi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi sumber daya pribadi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Sedangkan intervensi gabungan sumber daya pribadi dan job crafting berpengaruh positif terhadap penilaian diri atas kinerja pekerjaan.
16	Citra Indriani Mandala, Annisaa Miranty Nurendra 2020 Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam	Tuntutan pekerjaan, keterikatan kerja, efikasi diri	Responden: 90 karyawan bank di Yogyakarta Instrumen: adaptasi skala Keterikatan Kerja (UWES), skala Tuntutan Pekerjaan, skala Efikasi Diri Analisis data: Moderated Regression Analysis (MRA)	Terdapat hubungan negatif antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan keterikatan kerja Tuntutan pekerjaan dan efikasi diri berperan sebagai prediktor keterikatan kerja Efikasi diri tidak berperan sebagai

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Indonesia, Yogyakarta			moderator hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja
17	Sindy Wahyu Anggraini, Olievia Prabandini Mulyana 2022 Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT. X Character: Jurnal Penelitian Psikologi	Variabel Independen: Tuntutan Kerja Variabel Dependen: Keterikatan Kerja	Metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,800 ($r = 0,800$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan negatif antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi tuntutan kerja maka akan semakin menurunnya keterikatan kerja.
18	Qori Setyo Ningrat dan Olievia Prabandini Mulyana 2022 Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja Jurnal Character: Jurnal Penelitian Psikologi	Variabel bebas: Tuntutan Pekerjaan Variabel terikat: Stres Kerja	Metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan skala, teknik analisis korelasi product moment	Nilai koefisien korelasi r sebesar 0,612 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi pula stres kerja.
19	Raissa Faristia Rahmadiani Eisha Lataruva 2023 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Perceived Organizational Support Terhadap	Tuntutan pekerjaan, kepuasan kerja, dan perceived organizational support. Sedangkan variabel dependennya adalah keterlibatan kerja.	metode kuantitatif dengan menggunakan metode sampel jenuh/sensus, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas), analisis statistik	tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, dan perceived organizational support berpengaruh

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan SPBU Simongan dan SPBU Indraprasta Semarang)		deskriptif dan analisis regresi linear berganda.	positif terhadap keterlibatan kerja
	<i>Diponegoro Journal Of Management</i>			
20	Sinta Azkiah dan Novita Dian Iva 2022 Pengaruh Tuntutan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Jurnal ilmiah psikologi volume: 14 No. 1 Tahun 2022	Tuntutan Kerja (Job Demands) Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Keterikatan Kerja (Work Engagement)	Metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasi Subjek penelitian sebanyak 84 karyawan PT. Padma Soode Indonesia Instrumen penelitian menggunakan skala Job Demands, Job Involvement, dan Work Engagement Teknik analisis data menggunakan Uji Korelasi Rank-Spearman dan Uji Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja dengan Keterikatan Kerja Secara serempak Tuntutan Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja

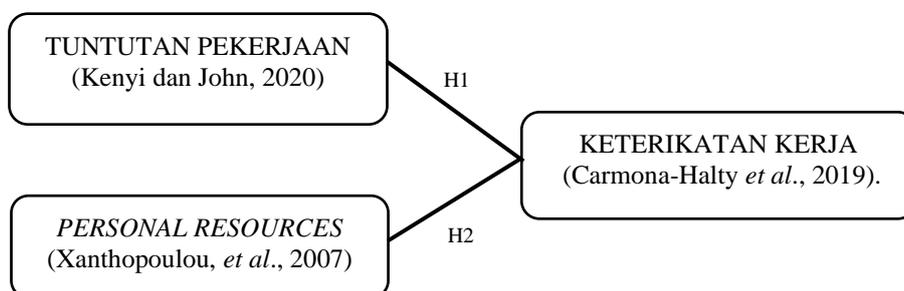
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Kerangka berpikir terdiri dari beberapa teori yang telah dijelaskan dan menggabungkan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019). Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan dan *personal resources* terhadap keterikatan kerja, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen yang digunakan yakni tuntutan pekerjaan dan *personal resources*, variabel dependen yang digunakan adalah keterikatan kerja.

Menurut Aprilianingsih (2022) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Iksan et al., (2020) menunjukkan bahwa sumber daya individu berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian memberikan kerangka berpikir tentang pengaruh tuntutan pekerjaan dan *personal resources* terhadap keterikatan kerja. Berikut kerangka penelitian dijelaskan pada gambar 2.1 dibawah ini.



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

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat diambil beberapa hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara hasil penelitian sebelum dibuktikan oleh data yang telah dianalisis. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja

Tuntutan pekerjaan adalah setiap permintaan yang harus dipenuhi atau dipenuhi. Tuntutan pekerjaan mencakup aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang memerlukan upaya fisik dan psikologis yang konstan untuk melaksanakannya karena dikaitkan dengan biaya tertentu (Ramadhani dan Hadi, 2018). Pengaruh yang diberikan oleh tuntutan pekerjaan ini cukup beragam karena dapat berpengaruh positif maupun negatif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh Barrotul Jazilah (2020) bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja. Sejalan dengan Barrotul Jazilah, Annisa Aprilianingsih (2022) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement. Namun pernyataan Barrozatul Jazilah dan Anisa Aprilianingsih tersebut kontras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Halim (2022) bahwa tuntutan pekerjaan justru berpengaruh positif atau dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Tuntutan Pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap Keterikatan Kerja

2. Pengaruh *Personal Resources* Terhadap Keterikatan Kerja

Personal resources adalah aspek personal yang berkaitan dengan kekuatan dan berpatokan pada kemampuan individu untuk mengatur

kesejahteraan dan kinerja karyawan serta berhasil memberi dampak terhadap lingkungan mereka. Heuvel et al., (2010) mengatakan bahwa *Personal resources* adalah aspek pendukung terhadap hasil suatu organisasi seperti kinerja, komitmen, dan keterikatan kerja bahwa suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja saja tetapi ada aspek lain yang memengaruhi seperti karakteristik individu tertentu atau biasa disebut *personal resources*. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terlibat dalam pekerjaannya agar dapat memberikan kerja dan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaannya, karena di era sekarang ini, sumber daya manusia yang unggul saja tidak cukup untuk bersaing dengan banyak kompetitor di industri dunia Fairnandha (2021).

Personal resources sangat memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Iksan et al., 2020) bahwa *personal resources* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Pernyataan tersebut dipertegas dengan penelitian yang dilakukan Dwi Oktaviani (2022) menyatakan bahwa *Personal Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selaras dengan itu, Putri Hardanti et. al (2022) menyatakan bahwa *Personal resources* berpengaruh positif terhadap work engagement. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: *Personal Resources* berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Kerja