

**ANALISIS PENGARUH *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, DAN
PERSONAL RESOURCES TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali)**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun Guna Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :
ASEP SAPUTRA
B 100 150 317

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, DAN
PERSONAL RESOURCES TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali)**

Yang ditulis oleh:

ASEP SAPUTRA

B 100 150 317

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 06 Februari 2019

Pembimbing



(Jati Waskito, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, DAN
PERSONAL RESOURCES TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali)

Oleh:

ASEP SAPUTRA
B 100 150 317

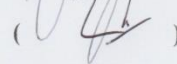
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 05 Januari 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Jati Waskito, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)

Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

Zulfa Irawati, S.E., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Dr. H. Samsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 06 Februari 2019

Penulis,



Asep Saputra

B 100 150 317

**ANALISIS PENGARUH *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, DAN
PERSONAL RESOURCES TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali)**

Abstrak

Work engagement merupakan sebuah isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). *Work engagement* sangat diperhatikan oleh semua institusi, karena *work engagement* yang tinggi akan meningkatkan kemajuan dan produktivitas sebuah institusi atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* terhadap *work engagement*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang telah disebarakan pada pegawai Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Boyolali sebanyak 45 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan kriteria yang telah ditetapkan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, *job resources* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*, dan *personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Kata Kunci : *Job Demands*, *Job Resources*, *Personal Resources*, *Work Engagement*

Abstract

Work engagement is a current issue in the management of Human Resources (HR). *Work engagement* is considered by all institutions, because high *work engagement* will increase the progress and productivity of an institution or organization. This study aims to analyze the effect of *job demands*, *job resources*, and *personal resources* on *work engagement*. The types of data in this study are primary data that has been distributed to employees of the Regional Financial Institution (BKD) of Boyolali Regency as many as 45 respondents who were determined using *purposive sampling* method by making samples based on research objectives and predetermined criteria. The analytical tool used in this study is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, and F test. The analysis results show that *job demands* have a positive and significant effect on *work engagement*, *job resources* do not significantly influence *work engagement*, and *personal resources* have a positive and significant effect on *work engagement*.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam organisasi untuk pencapaian visi dan misi perusahaan, Oleh karena itu perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja dalam organisasi. Semakin kedepan organisasi akan menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Maka dari itu, agar perusahaan dapat bersaing tidak hanya merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus dapat mendorong karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Organisasi modern mengharapkan para karyawannya untuk proaktif, inisiatif, dan tanggungjawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker, Leiter, dan Leiter 2010).

Selain itu, menurut Bakker, dkk. (2010), karyawan merupakan individu unik yang memiliki kebutuhan untuk berkembang, mewujudkan keinginan, rasa ingin dihargai, dan lain sebagainya. Pengabaian keinginan dan harapan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini bisa berdampak kepada semangat dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Organisasi hanya perlu menginspirasi dan memperkuat kemampuan karyawan agar mereka mengaplikasikan kapabilitas mereka secara total dalam pekerjaan. Pekerja yang total adalah pekerja yang mampu dan bersedia menginvestasikan dirinya secara penuh dalam peran mereka di perusahaan. Totalitas kerja atau *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan positif dengan penuh gairah dalam bekerja yang di cirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli dan Bakker 2004).

Work engagement merupakan sebuah isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut (Schaufeli dan Bakker 2004), *work engagement* dibentuk oleh dua faktor yaitu *job demands* dan *job resources*, *job demands* terdiri aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini sering diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologi tertentu. Meskipun demikian, *job demands*

dapat berubah menjadi stres kerja apabila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha besar yang akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*. Sedangkan *job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) oleh karyawan, (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, (3) menstimulasi pengembangan pembelajaran. *Job resources* dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker dkk. 2007).

Penelitian lanjutan oleh (Demerouti dan Bakker 2008), juga menyatakan bahwa *engagement* berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan menunjukkan tingkat kinerja. *Personal resources* adalah sumber daya diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan. Menurut Ayu, dkk. (2015), *Personal resources* merupakan aspek diri yang umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan.

Fokus penelitian ini ingin melihat bagaimana *work engagement* mampu berperan penting dalam menghadapi tuntutan organisasi. Setiap pekerjaan pasti memiliki resiko yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan melibatkan peran penting karyawan, sumber daya yang dimiliki oleh pekerjaan, dan sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu. Penelitian ini mengambil sampel pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Boyolali yang merupakan salah satu dari organisasi perangkat daerah dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali yang berkedudukan sebagai badan daerah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif (hubungan), yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang

hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat (kasual) karena bertujuan untuk mencari hubungan pengaruh *Job Demands*, *Job Resources*, dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement* Studi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan kriteria tertentu (Sugiyono, 2012). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 pegawai dari total 77 pegawai yang didasarkan pada pengambilan sampel posisi staff masing-masing bidang di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Teknik pengukuran instrumen menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang menunjukkan urutan atau tingkatan dari jenis yang diukur.

Menurut Riduwan (2010), menyatakan bahwa skala *likert* memiliki lima tingkatan pengukuran antara lain:

- Angka 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- Angka 2 : Tidak Setuju (TS) : skor 2
- Angka 3 : Kurang Setuju (KS) : skor 3
- Angka 4 : Setuju (S) : skor 4
- Angka 5 : Sangat Setuju (SS) : skor 5

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan analisis linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	A	Keterangan
<i>Job Demands</i>	0,898	1,114	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Job Resources</i>	0,965	1,037	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Personal Resources</i>	0,929	1,076	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2018

Pengujian Uji Multikolinearitas dilakukan menggunakan kriteria jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terdapat multikolinear dalam model, dan sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Basuki dan Nano Prawoto, 2016). Dari hasil perhitungan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikansi	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
<i>Job Demands</i>	0,05	0,062	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Job Resurces</i>	0,05	0,132	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Personal Resources</i>	0,05	0,511	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2018

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah *uji spearman*. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model dan sebaliknya (Sugiyono, 2015). Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

3.2.1 Model Regresi

Tabel 3
Hasil Analisis Data

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R ²
	Koefisien	T	Sig.	F	Sig.	
(Constanta)	23,049	7,523	0,000			
<i>Job Demands</i>	0,119	2,084	0,043			
<i>Job Resources</i>	-0,132	-1,381	0,175			
<i>Personal Resources</i>	0,194	2,397	0,021	4,846	0,006	0,262

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,049 + 0,119 X_1 - 0,132 X_2 + 0,194 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan yang dipaparkan diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa *job demands* (X1) dan *personal resources* (X3) berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Y), sedangkan *job resources* (X2) berpengaruh negatif terhadap *work engagement* (Y).

3.2.2 Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai sig variabel *job demands* (X1) dan *personal resources* (X3) lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai sig variabel *job resources* (X2) lebih besar dari 0,05. Artinya dari 3 variabel tersebut, terdapat 1 variabel yang tidak signifikan, yaitu variabel *job resources*.

Pada variabel *job demands* bernilai positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan *job demands* yang dialami oleh pegawai akan mengalami peningkatan pada *work engagement*. Pada variabel *job resources* bernilai negatif menunjukkan bahwa setiap penurunan *job resources* yang dialami oleh pegawai akan mengalami penurunan pada *work engagement*. Pada variabel *personal resources* bernilai positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan *personal resources* yang dialami oleh pegawai akan mengalami peningkatan pada *work engagement*.

3.2.3 Uji t

job demands terhadap *work engagement* diperoleh t hitung sebesar 2,084 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Oleh karena perhitungan menunjukkan nilai p (sig.) lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa *job demands* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*.

job resources terhadap *work engagement* diperoleh t hitung sebesar -1,381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,175. Oleh karena perhitungan menunjukkan nilai p (sig.) lebih besar dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa *job resources* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*.

personal resources terhadap *work engagement* diperoleh t hitung sebesar 2,397 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Oleh karena perhitungan menunjukkan nilai p (sig.) lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa *personal resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*.

3.2.4 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *job demands* (X1), *job resources* (X2), dan *personal resources* (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu *work engagement* (Y). Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,846 dengan probabilitas nilai signifikansi 0,006. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* dapat digunakan untuk memprediksi *work engagement*. artinya variabel *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *work engagement* tersebut.

3.2.5 Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji R² digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* terhadap *work engagement*. Nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. dapat disimpulkan bahwa semakin kecil nilai R square, maka semakin lemah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil uji regresi menunjukkan nilai R square sebesar 0,262 atau 26,2%. Artinya 26,2% *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *job demands*, *job resources*, dan *personal*

resources. Sedangkan sisanya 73,8% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

4. Penutup

Tabel 4
Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Job demands</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement</i>	Signifikan
H2	<i>Job resources</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement</i>	Tidak Signifikan
H3	<i>Personal resources</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement</i> .	Signifikan

Dari hasil yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa variabel *job demands* dan *personal resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Sedangkan variabel *job resources* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*.

Daftar Pustaka

- Agus, Tri Basuki., Nano P., 2016, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Ayu, Diah Restu, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati. (2015). "Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 1 (1): 12.
- Bakker, Arnold B., Jari J. Hakanen, Evangelia Demerouti, dan Despoina Xanthopoulou. (2007). "Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high." *Journal of educational psychology* 99 (2): 274.
- Bakker, Arnold B., Michael P. Leiter, dan Michael P. Leiter. 2010. *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Demerouti, Evangelia, dan Arnold B. Bakker. (2008). "Towards a model of work engagement." *Career Development International* 13 (3): 209–23.
- Riduwan, 2010, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung, Alfabeta Press.
- Schaufeli, Wilmar B., dan Arnold B. Bakker. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 25 (3): 293–315.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung, Alfabeta Press.

Sugiyono, 2012, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta Press.