



RINGKASAN

DIAH RESTU AYU. Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement*. Dibimbing oleh SYAMSUL MAARIF dan ANGGRAINI SUKMAWATI.

Work engagement merupakan isu terkini dari pengelolaan sumber daya manusia karena seiring waktu tingkat *turnover* juga semakin meningkat, tidak terkecuali di PT XYZ. PT XYZ merupakan perusahaan manufaktur yang telah 80 tahun beroperasi di Indonesia. Menurut Schaufeli *et al.* (2002), *work engagement* itu sendiri dibentuk oleh *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. *Job demands* adalah aspek-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 diasosiasikan dengan biaya fisik dan atau psikologis tertentu. *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan; (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan; (3) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *Job demands* juga tinggi (Bakker *et al.* 2007). Sedangkan *personal resources* adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh *job demands*, *job resources* dan *personal resources* terhadap *work engagement* karyawan PT XYZ, (2) menganalisis variabel yang paling mempengaruhi *work engagement*, diantara *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*, (3) menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di PT XYZ.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *salaried* PT XYZ yang berjumlah 165 orang. Berdasarkan rumus Slovin dengan kesalahan toleransi sebesar 5% maka jumlah sampel yang digunakan adalah 116 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* teknik *proportionate stratified random sampling* berdasarkan departemen agar respon masing-masing departemen terwakili dengan proporsional. Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work engagement* di PT XYZ terbukti memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. Diantara ketiga variabel tersebut yang paling besar pengaruhnya pada *work engagement* di PT XYZ adalah *personal resources* sedangkan yang pengaruhnya tidak signifikan adalah *job resources*. Dalam penelitian ini *Job demands* terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap *work engagement*. Hubungan antara *job demands* dan *work engagement* adalah berbanding terbalik, sehingga semakin tinggi *job demands* yang ada di PT XYZ maka akan semakin rendah *work engagement* demikian juga sebaliknya. Hubungan antara *personal resources* dengan *work engagement* berbanding lurus, sehingga apabila *personal resources* rendah maka *work engagement* juga rendah.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Work engagement tidak lepas dengan *turnover intention*, hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah semakin tinggi *work engagement* maka akan menurunkan *turnover intention* demikian juga sebaliknya, apabila *work engagement* rendah maka akan menaikkan *turnover intention*.

Kata Kunci: beban kerja, intensi meninggalkan pekerjaan, keterikatan kerja, sumber daya pekerjaan, sumber daya individu.

© Hak cipta milik IPB, tahun 2015



SB-IPB
Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

Larangan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.