

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

a. Pengertian *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Secara garis besar, pengertian *Job demands* (Tuntutan Pekerjaan) adalah suatu faktor yang terkait dengan pekerjaan seorang karyawan dan dapat memberi tekanan jika pekerjaan terlalu berlebihan yang akan menimbulkan tingkat kecemasan bertambah dan stres.

Menurut Oktarina (2017:142) *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) yaitu beban pekerjaan berlebihan yang terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) kuantitatif yaitu pekerjaan karyawan yang tidak terselesaikan karena waktu yang tidak cukup dengan kata lain waktu yang diberikan perusahaan terlalu sedikit dan tidak seimbang dengan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) kualitatif yaitu ketika karyawan diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sementara menurut Bakker, *et al* (2016:347) *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) yaitu kondisi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilihat dari beban kerja yang dapat menyebabkan sebuah tekanan pada karyawan. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya *turnover* (Pergantian Karyawan) karna tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja karyawan dalam perusahaan biasanya terdapat didalam standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan tersebut.

b. Kategori *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Menurut Bakker (2015:122) kategori *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu :

1) Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebihan adalah sebuah beban tuntutan pekerjaan yang di alami seorang karyawan melebihi kemampuannya dalam waktu yang dibatasi atau kualitas pekerjaan yang diberikan melebihi sumber daya yang ada. Beban kerja yang berlebihan dibagi menjadi 2 macam yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* dapat terjadi apabila karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuannya, yang disebut dengan "*having too much to do*". Sedangkan *qualitative overload* terjadi apabila karyawan merasa kurang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan merasa terlalu sulit untuk dihadapi, yang disebut dengan "*too difficult to do*".

2) Beban emosi

Beban emosi atau dapat disebut dengan reaksi emosional yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan atau dapat

diakibatkan karna memiliki konflik dengan pihak lain (Babic et al, 2020). Pekerjaan yang dilakukan dengan berinteraksi pada pihak lain dapat membuat karyawan memiliki beban emosi yang lebih besar. Apabila beban emosional sedang meningkat pada saat menyelesaikan pekerjaan, konflik mental akan muncul dan mengakibatkan karyawan mengalami stres.

3) Beban pikiran

Beban pikiran adalah suatu aktivitas kerja memori dalam melakukan pekerjaan tertentu yang dapat membebani memori dalam berpikir. Beban tersebut yaitu kebutuhan konsentrasi, perhatian lebih, dan ketepatan memori. Apabila beban memori meningkat maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan memori jangka pendek berkurang (Bostjancic et al, 2018).

c. Faktor – faktor *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Berikut ini adalah faktor- faktor yang mempengaruhi *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) menurut Sauter (2015:87), yaitu :

1) *Work scheduling* (Jadwal Kerja)

Work scheduling (Jadwal Kerja) merupakan waktu yang telah dijadwalkan oleh perusahaan untuk karyawan yang harus memenuhi tuntutan pekerjaannya yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan *work scheduling* (Jadwal

Kerja) juga dapat berkaitan dengan jadwal shift atau rotasi karyawan.

2) *Work load and work pace* (Beban Kerja dan Kecepatan Kerja)

Work load and work pace (Beban Kerja dan Kecepatan Kerja) adalah hal yang mempengaruhi kesehatan mental dan perilaku karyawan. *Work load dan work pace* (Beban Kerja dan Kecepatan Kerja) pun dapat diartikan sebagai jumlah mutlak dari tuntutan kerja dan kecepatan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3) *Job content* (Konten Pekerjaan)

Job content (Konten Pekerjaan) yaitu sebuah pekerjaan atau intensitas yang membutuhkan keahlian dan keterampilan karyawan. Apabila *job content* terlalu ringan atau bahkan terlalu berat maka dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan.

4) *Job control* (Kontrol Pekerjaan)

Job control (Kontrol Pekerjaan) adalah kebebasan yang dimiliki oleh karyawan untuk menggunakan keahlian yang dimilikinya dalam mengambil keputusan dan mengendalikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan juga menentukan waktu untuk istirahat. *Job control* (Kontrol Pekerjaan) dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan, karena apabila karyawan memiliki *job control* (Kontrol Pekerjaan) yang tinggi dapat menurunkan tingkat

tekanan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang memiliki *job control* (Kontrol Pekerjaan) rendah tidak memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan stress.

d. Indikator *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Adapun yang menjadi indikator dari *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) menurut Bakker, *et al* (2016:357) yaitu :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu bentuk perilaku atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

2) Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah suatu kondisi yang dimiliki seorang karyawan yang diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Ada dua macam dalam tekanan waktu yaitu tekanan batasan waktu dan tekanan anggaran waktu.

4) Beban kerja

Beban kerja adalah adanya sejumlah pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepada karyawan dan diwajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja sebagai kombinasi antara sumber daya dalam proses bisnis, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan dalam bekerja.

2. Personal Resources (Sumber Daya Diri)

a. Pengertian *Personal Resources* (Sumber Daya Diri)

Secara garis besar *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) adalah suatu aspek personal yang terkait pada ketahanan dan mengarah pada kemampuan individu karyawan untuk dapat mengendalikan dan berhasil memberi dampak positif terhadap lingkungan kerja. Menurut Diah Restu Ayu, et al (2015:122) *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) adalah sumber daya diri yang baik terkait dengan ketahanan karyawan dan mengarah pada kemampuan untuk dapat mengendalikan dan memberikan dampak positif pada lingkungan kerja. Apabila kondisi lingkungan perusahaan kurang baik maka karyawan akan merasa tidak puas dan tidak nyaman sehingga karyawan membuka diri jika mendapatkan tawaran pekerjaan dari perusahaan yang lebih baik. Suatu hal yang mengarah pada interaksi individu dan lingkungan yang berhubungan secara mendalam seperti *self efficacy* (Efikasi Diri) yang terlibat terhadap pekerjaan. *Personal resources* (Sumber Daya Diri) pun

merupakan suatu karakteristik pribadi yang dimanfaatkan individu untuk dapat membantu bertahan dari ancaman yang ditimbulkan oleh lingkungan sekitar karyawan.

Sedangkan menurut Bakker dan Demerouti (2017:120) *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) adalah sebuah evaluasi diri yang bersifat positif dan berkesinambungan dengan keyakinan pada perasaan bahwa seseorang mempunyai optimisme untuk berhasil mengendalikan dan memberikan dampak positif terhadap lingkungan sekitar. Semakin tinggi *personal resources* (Sumber Daya Diri) yang dimiliki oleh karyawan maka semakin positif seseorang melihat dirinya dan semakin tinggi kecocokan diri terhadap tujuan yang di milikinya.

b. Kategori *Personal Resources* (Sumber Daya Diri)

Berikut adalah beberapa kategori *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) menurut Palupi Bimantari (2015:25), yaitu :

1) *Organizational Based Self-Esteem* (Harga Diri Berbasis Organisasi)

Organizational Based Self-Esteem (Harga Diri Berbasis Organisasi) yaitu sebagai tingkat kepercayaan diri individu pada karyawan bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan dengan mengikuti organisasi dan merubah organisasi tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

2) *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Self-Efficacy (Efikasi Diri) yaitu sebuah pemikiran individu pada kemampuan dirinya untuk melakukan dan menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan dalam berbagai macam hal.

3) *Optimism* (Optimisme)

Optimism (Optimisme) yaitu keterkaitan dengan bagaimana seseorang dapat mempercayai bahwa dirinya memiliki potensi dan kemampuan yang baik untuk berhasil dan sukses dalam melakukan sesuatu hal dalam hidupnya.

c. Faktor – faktor Personal Resources (Sumber Daya Diri)

Personal Resources (Sumber Daya Diri) memiliki beberapa faktor menurut Gustian, *et al.*, (2020:22) yaitu :

1) Efikasi Diri

Efikasi Diri adalah evaluasi seorang karyawan terhadap keahlian dan kemampuan kompetensinya untuk melakukan sebuah pekerjaan, mencapai tujuan, atau mengatasi sesuatu yang terhambat. Efikasi diri pun termasuk hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri sendiri. Efikasi diri dapat disebut dengan evaluasi individu tentang keahlian kompetensi untuk mengerjakan tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan, dan melewati tantangan kerja.

2) Optimisme

Optimisme adalah suatu pemahaman atau cara berpikir tentang keyakinan atas segala sesuatu terhadap hal-hal baik dan positif

yang terjadi pada diri kita dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif yaitu berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk. Optimisme mempunyai dampak yang sangat baik yaitu membantu meningkatkan kesehatan psikologis, memiliki perasaan baik, dapat menyelesaikan masalah dengan cara yang logis sehingga hal ini dapat meningkatkan kekebalan tubuh dan menjadi dampak baik juga untuk tubuh.

3) Harapan

Harapan adalah persepsi atau pemikiran seseorang dalam mencapai tujuan atau goals secara jelas dengan menjadikan motivasi untuk meraih tujuan dan berusaha mengembangkan strategi spesifik untuk mencapai tujuan tersebut di masa depan. Harapan dapat diartikan keseluruhan daya kehendak dan strategi yang terbentuk dari pengalaman, serta digunakan oleh seseorang untuk mencapai sasaran di masa yang akan datang.

4) Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi, melalui, dan kembali pada kondisi semula setelah mengalami kejadian yang menekan. Kemampuan ini sangat penting digunakan untuk mengelola stress di kehidupan sehari-hari. Seorang karyawan mampu mengembangkan kemampuan resiliensi dengan baik maka akan lebih sukses menghadapi permasalahan hidup yang sedang dihadapi.

d. Indikator Personal Resources (Sumber Daya Diri)

Menurut Bakker dan Demerouti (2017:121) *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) memiliki empat indikator, yaitu :

1) Perencanaan dan pengaturan diri

Keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk melakukan perencanaan dan pengaturan diri dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki rencana dan dapat mengatur keseimbangan waktu dan porsi pekerjaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2) Menyelesaikan pekerjaan sulit

Keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki kesulitan tinggi dan bervariasi. Dengan pekerjaan yang bermacam macam dan berbeda setiap harinya maka karyawan dapat menyesuaikan kemampuan diri dengan pekerjaan yang ada, karyawan akan merasa lebih yakin apabila pekerjaan dan kemampuannya seimbang.

3) Penghargaan untuk karyawan

Karyawan merasa dihargai untuk hasil pekerjaannya. Suatu organisasi harus memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Dengan mengapresiasi pekerjaan yang telah dilakukan karyawan maka akan membuat karyawan merasa lebih

dihargai dan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.

4) Percaya diri dan optimis

Keyakinan karyawan pada kemampuannya terhadap pekerjaan merupakan keahlian yang dapat diandalkan untuk berhasil. Seorang karyawan yang memiliki rasa percaya diri, optimis, dan dapat mengandalkan diri untuk mengerjakan tuntutan pekerjaannya maka akan terasa mudah untuk dikerjakan dan dilalui. Dengan begitu, karyawan akan berhasil mengerjakan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

3. Keterikatan Karyawan

a. Pengertian Keterikatan Karyawan

Secara garis besar Keterikatan Karyawan adalah salah satu sifat yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior*. Hal ini mengenai hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang selanjutnya disebut sebagai keterikatan karyawan.

Menurut Ali dan Farooqi (2014:63) mengatakan bahwa Keterikatan karyawan adalah suatu sikap karyawan yang positif terhadap perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Keterikatan karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi jumlah ketidakhadiran dan

menurunkan minat karyawan untuk berhenti bekerja. Keterikatan emosi yang tinggi dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Dengan begitu akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sementara menurut Schaufeli dan Bakker dalam Avianto *et al.*, (2019:144) keterikatan karyawan digambarkan sebagai '*being fully physically, cognitively, and emotionally connected with their work roles*'. Keterikatan secara fisik, kognitif, dan emosi dengan pekerjaan karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Keterikatan antar karyawan dan perusahaan memberikan pernyataan perasaan yang positif yang dapat ditunjukkan dengan upaya berlebih, antusias, giat, dan bergairah untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Keterikatan juga bisa memberi arti antusiasme dan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan upaya yang baik dalam bekerja.

b. Kategori Keterikatan Karyawan

Kategori dari keterikatan karyawan yaitu kategori yang di anggap akan mempengaruhi keterikatan individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2015:168) ada tiga kategori dalam keterikatan karyawan, yaitu :

1) Semangat

Semangat dikategorikan sebagai tingkat energi yang tinggi dan kekuatan mental ketika sedang melakukan pekerjaan, serta

keinginan untuk memberikan peluang berusaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan untuk menghadapi kesulitan yang ada. Semangat yang bertambah mampu memberikan energi yang lebih untuk membantu karyawan melakukan tuntutan pekerjaan tanpa mengeluh. Energi tersebut dapat membantu karyawan agar merasa tidak mudah lelah.

2) Dedikasi

Dedikasi ini dikategorikan sebagai rasa antusias, inspirasi, dan juga kebanggaan dalam menghadapi tantangan. Perasaan ini dimana seorang karyawan sedang berada dalam kondisi perasaan yang baik untuk mengerjakan pekerjaan, hal tersebut akan menimbulkan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3) Penghayatan

Penghayatan dikategorikan dengan dapat berkonsentrasi penuh dan senang untuk terlibat dalam pekerjaan apapun, sehingga waktu akan berjalan dengan cepat walaupun seorang karyawan sedang menghadapi dan mengalami masalah. Karyawan akan merasa tenggelam dengan pekerjaannya dan keuntungannya yaitu berupa kualitas pekerjaan yang baik.

c. Faktor – faktor Keterikatan Karyawan

Menurut Bakker dan Schaufeli (2015:166) ada tiga hal yang dapat dijadikan faktor keterikatan karyawan, yaitu:

1) Kebermaknaan

Kebermaknaan yaitu dapat dilihat sebagai rasa bahwa karyawan menerima pengembalian investasi seseorang dalam suatu organisasi dalam bentuk harga atau pembayaran, energi kognitif, dan energi emosional. Faktor yang mempengaruhi pemaknaan adalah pekerjaan, peran, dan interaksi kerja.

2) Keamanan

Keamanan yaitu mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengekspresikan diri tanpa rasa takut, kebebasan berekspresi, dan kejujuran, sehingga menciptakan kondisi bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan adalah hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya dan proses manajemen, serta norma dan organisasi.

3) Ketersediaan

Ketersediaan yaitu ketersediaan secara emosional, fisik, dan psikologis untuk menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Mempunyai kapabilitas untuk mengendalikan fisik, energi emosional, dan intelektual untuk melakukan pekerjaan karyawan.

Hal – hal ini dapat mempengaruhi ketersediaan energi fisik, emosional, keamanan, dan kehidupan diluar

d. Indikator Keterikatan Karyawan

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Avianto *et al.*, (2019:178) beberapa indikator yang mempengaruhi Keterikatan Karyawan, yaitu :

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang berhubungan dengan kegiatan karyawan didalam sebuah perusahaan. Hal tersebut berupa dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas dan perlengkapan pendukung, seperti asuransi kesehatan atau parkir. Lingkungan fisik berupa penerangan lampu dan warna dinding, sedangkan non-fisik berupa struktur dan pola kepemimpinan. Jadi, lingkungan kerja yaitu semua hal yang mendukung kegiatan karyawan dalam kantor. Tim dan hubungan rekan kerja pun mempengaruhi lingkungan kerja dan dapat diartikan sebagai suatu hubungan yang memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam menuju visi dan misi bersama. Selain itu, sebuah tim saling mengarahkan dan mendorong para karyawan dalam menuju dan meraih tujuan perusahaan atau organisasi secara bersama, Dengan begitu akan terasa lebih ringan dan mudah untuk mencapai tujuan yang ingin diraih.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah sikap yang memiliki kemampuan dan keahlian didalam diri seseorang. Sikap kepemimpinan ini dilakukan Ketika memimpin suatu regu atau tim. Salah satu pengaruh yang dapat muncul dari sikap kepemimpinan yaitu dapat mempengaruhi seseorang dan pengaruh yang diberikan seorang pemimpin ini pengaruh yang positif dalam sebuah organisasi. Umumnya sikap kepemimpinan sangat dibutuhkan seseorang untuk memimpin sebuah pekerjaan ataupun organisasi dengan tujuan untuk mencapai sebuah target organisasi.

3) Pelatihan dan pengembangan karir

Pelatihan dan pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi atau kedudukan karyawan di perusahaan. Pengembangan karir pun menekankan pada peningkatann kemampuan karyawan, perkembangan pengetahuan diri, eksplorasi, dan pengambilan keputusan yang membentuk karir seorang karyawan.

4) Kesejahteraan karyawan

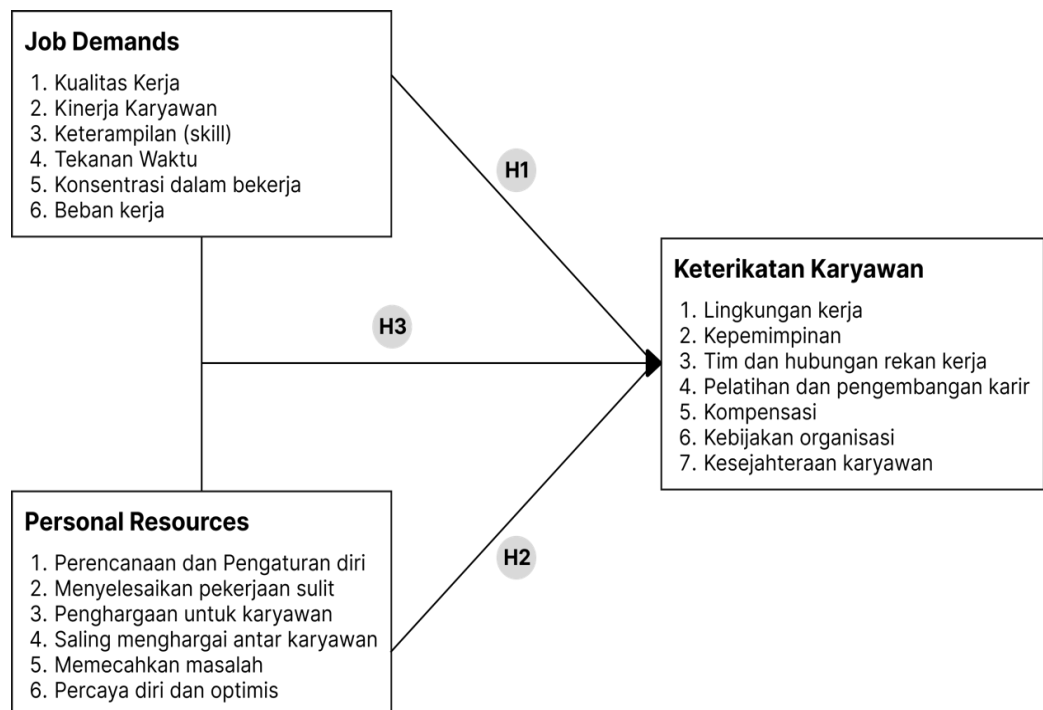
Kesejahteraan karyawan adalah suatu sikap untuk membalas jasa baik secara material atau non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dan tujuannya untuk mempertahankan karyawan di perusahaan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Salah satu yang dapat

dilakukan untuk mempertahankan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi, Kompensasi adalah sesuatu yang diterima baik berupa fisik ataupun non-fisik dengan berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik diperusahaan. Kompensasi biasanya berupa uang atau barang dan dapat diberi secara langsung atau tidak langsung.

B. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan), *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) dan Keterikatan Karyawan.

Berikut kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H1 : *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) (X1) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y).

H2 : *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y).

H3 : *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) (X1) dan *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) (X2) berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y).

C. Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) dan *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) terhadap Keterikatan Karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sebagai acuan dari penelitian ini adalah hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Guru DOI : 10.32528/ins.v%vi%i.2170 ISSN : 858-4063	Izzah RamadhaniAstisya dan Cholichul Hadi (2021)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : 1. <i>Job demands</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>work engagement</i> . 2. <i>Job resources</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>work engagement</i> .

2.	Analisis pengaruh <i>job demands</i> terhadap <i>work engagement</i> melalui <i>burnout</i>. DOI : 10.26740/jim.v8n3.p1038-1049	Barrotul Jazilah. (2020)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : 1. <i>Job demands</i> berpengaruh pada <i>work engagement</i> 2. <i>Burnout</i> tidak mampu menjadi mediator pengaruh <i>job demands</i> terhadap <i>work engagement</i>.
3.	Pengaruh <i>Hardiness</i> dan <i>Job Demands</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada Karyawan PT. X Jawa Timur DOI: 10.20473/brpkm.v2i1.34644 e-ISSN : 2776-1851	Grace Supionijah dan Herison Pandapotan Purba. (2022)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : 1. <i>Hardiness</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover</i>. 2. <i>Job demands</i> memiliki signifikan terhadap <i>turnover</i>.
4.	<i>Job Demands</i>, <i>Job Resources</i> dan Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Niat Mengundurkan Diri DOI : 10.30596/jimb.v20i1.2623 ISSN : 1693-7619	Hendra Kusuma, Siti Zahreni dan Hasnida. (2019)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : 1. <i>Job demands</i> memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap niat

				mengundurkan diri. 2. <i>Job resources</i> dan Adaptasi Karir memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap niat mengundurkan diri.
5.	Peran <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Family Enrichment</i> pada Guri. Di Sekolah X ISSN : 2579-6348	Florensia Louhenapessy, Rita Markus Idulfilastri, dan P. Tommy Y.S.Suyasa (2020)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : 1. <i>Job demands</i> berhubungan negatif pada <i>work-family enrichment</i> 2. <i>Job resources</i> berhubungan positif terhadap <i>work-family enrichment</i>.
6.	Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan) e-ISSN : 2829-9701	Gunawan Halim (2022)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap Keterikatan karyawan melalui Burnout.

7.	Peran <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> DOI : 10.37366/ekomabis.v3i01.430 e-ISSN : 2716-0238	Amaludin Prawira, Sri Lestari Prasilowati, dan Eka Avianti Ayuningtyas (2022)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : <i>Job demands</i> dan <i>job resources</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>.
8.	Hubungan antara <i>Job Demands</i> dengan <i>Work Engagement</i> : Peranan <i>Flexible Leadership</i> sebagai Moderator DOI : 10.24912/ jmishumsen.v4i1.3354 ISSN : 2579-6348	Felycia Klaviera Mulyana, P. Tommy.Y.S.Suyasa, dan Raja Oloan Tumanggor. (2020)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : <i>Job demands</i> dan <i>work engagement</i> memiliki hubungan yang sangat kuat dengan adanya <i>flexible leadership</i>.
9.	Return to Work during the COVID-19 Outbreak : A Study on the Role of Job Demands, Job Resources, and Personal Resources upon the Administrative Staff of Italian Public Universities DOI: 10.3390/ijerph19041995	Gloria Guidetti, Daniela Converso, Domineco Sanseverino, and Chiara Ghislieri. (2022)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : <i>Job demands</i>, <i>job resources</i>, dan <i>personal resources</i> memiliki hubungan positif dengan <i>emotional exhaustion</i>.

	ISSN : 16604601			
10	Influences of Job Demands, Job Resources, Personal Resources and Coworkers Support on Work Engagement and Creativity DOI : 10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1041 ISSN : 2288-4637	Thuy Van Thi Truong, Hoang Vinh Nguyen, dan My Ca Thi Phan. (2020)	Kuantitatif dengan Asosiatif yang bersifat Kausal	Hasil penelitian menunjukkan : <i>Job demands, job resources, personal resources</i> dan <i>coworkers support</i> memiliki hubungan signifikan dengan <i>work engagement</i> , tetapi tidak memiliki hubungan signifikan dengan <i>creativity</i> .

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara atau dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya yaitu :

- a. Hubungan *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) Terhadap Keterikatan Karyawan

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurul Iksan, et al (2020) dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma” hasil penelitian menunjukkan *job demands* (tuntutan

pekerjaan) berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Dapat diartikan bahwa jika *job demands* (tuntutan pekerjaan) semakin baik, maka keterikatan karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang pertama adalah :

H1 : *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. ASTRA INTERNATIONAL-ISUZU BOGOR.

- b. Hubungan *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) Terhadap Keterikatan Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diah Restu Ayu, *et al* (2015) yang berjudul “Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement*” hasil penelitian menunjukkan bahwa *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dan merupakan variabel dengan hasil tertinggi diantara tiga variabel lainnya. *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) tinggi akan lebih efektif untuk menghadapi situasi yang memperlihatkan banyaknya *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan menghindarkan dari perilaku karyawan yang negatif. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang kedua adalah :

H2: *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. ASTRA INTERNATIONAL-ISUZU BOGOR.

c. Hubungan *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) dan *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) Terhadap Keterikatan Karyawan

Dalam penelitian sebelumnya dari Palupi Bimantari (2015) yang berjudul “ Pengaruh *Job Demands*, *Personal Resources* dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement” dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa variabel *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya diri) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang ketiga adalah :

H3: *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan) dan *Personal Resources* (Sumber Daya Diri) berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. ASTRA INTERNATIONAL-ISUZU BOGOR.