



Hubungan antara *Job Demands* dan *Work Engagement* pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional- I Unit Kebun Dusun Hulu

The Correlation between Job Demands and Work Engagement in Employees at PT Perkebunan Nusantara IV Regional- I Unit Kebun Dusun Hulu

Mhd. Haikal⁽¹⁾ & Cut Sarah^(2*)

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: cut.sarah20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Adapun pengujian SPSS yang dilakukan peneliti ialah uji korelasi *product moment* untuk hipotesis dan juga uji linearitas serta uji normalitas untuk pengujian asumsi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I yang berjumlah 281 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu jumlah sampel sebanyak 163 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala *Likert* yang berdasarkan aspek-aspek *job demands* dan *work engagement*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *work engagement* dilihat koefisien (R_{xy}) = -0,854 dengan $p = 0,000 < 0,050$ serta nilai koefisien determinan (R^2) = 0,729. Dalam penelitian ini, *job demands* pada karyawan tergolong tinggi dengan nilai 47,71 dan *work engagement* pada karyawan tergolong rendah dengan nilai 45,08.

Kata Kunci: *Work Engagement; Job Demands; Karyawan.*

Abstract

This research aims to determine and empirically test the correlation between *job demands* and employee *work engagement* at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. The research approach used is a quantitative approach with a type of correlation research. The SPSS test carried out by the researcher is a *product moment correlation test* for hypotheses and also a *linearity test* and a *normality test* for assumption testing. The population in this research is all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I which totals 281 employees. To determine the number of samples in this research, a *purposive sampling technique* was used, namely a sample of 163 employees. Data collection was carried out using a scale, namely the *Likert scale* based on aspects of *job demands* and *work engagement*. The hypothesis in this research is that there is a negative correlation between *job demands* and *work engagement* in employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it is known that there is a significant negative correlation between *job demands* and *work engagement*, seen coefficient (R_{xy}) = -0.854 with $p = 0.000 < 0.050$ and the value of the determinant coefficient (R^2) = 0.729. In this research, the *job demands* in employees were relatively high with a score of 47.71 and *work engagement* in employees was relatively low with a score of 45.08.

Keyword: *Work Engagement, Job Demands, Employees*

How to Cite: Haikal, M. & Sarah, C. (2024), Hubungan antara *Job Demands* dan *Work Engagement* pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional- I Unit Kebun Dusun Hulu, *Islamika Granada*, 4 (3): 167-173.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini sangat berperan dalam berkembangnya berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia industri. Setiap kegiatan manajerial dan pelaksanaan teknis di perusahaan-perusahaan banyak yang memanfaatkan perkembangan teknologi dimana dengan adanya teknologi setiap pelaksanaannya menjadi lebih fleksibel dan efisien (Martin, 2017). Maka pihak yang paling terdampak dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri yang semakin meningkat adalah karyawan sebagai subjek dalam melaksanakan operasional (Wibowo, 2014). Demi menjalani persaingan yang ketat dan memiliki *competitive advantage*, maka setiap sumber daya perusahaan harus memiliki karakteristik *work engagement* atau kepekaan terhadap pekerjaan yang akan menjadikan budaya organisasi dan budaya kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008). *Work engagement* sendiri dapat dikatakan sebagai aspek yang cukup penting dalam budaya dan tingkat kinerja suatu perusahaan karena pentingnya pencapaian tujuan dan sasaran pada suatu perusahaan (Osborne & Hammoud, 2017).

Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi pada pekerjaannya akan menampilkan hasil kinerja yang optimal (Robbins & Judge, 2013). Bakker (2011) berpendapat bahwasannya *work engagement* akan sangat berpengaruh pada kualitas dan tingkat kinerja pada karyawan serta pencapaian sasaran yang lebih optimal pula (Ramadhan & Sembiring, 2014). Hal ini akan berpengaruh kepada tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya agar semakin lebih efektif dan efisien (Marciano, 2010). Maka semakin tinggi tingkat *work engagement* seorang karyawan akan berdampak terhadap kualitas optimalisasi kinerja pada karyawan suatu perusahaan atau instansi. Di sisi lain, rendahnya tingkat *work engagement* akan mengakibatkan pada resiko *turnover* pada seorang karyawan (Robbins & Judge, 2013).

Menurut Schaufeli & Bakker (2010) *work engagement* adalah suatu kondisi dimana seseorang akan merasa sadar akan pekerjaannya dan kepekaannya terhadap lingkungan pekerjaannya yang dilihat berdasarkan aspek-aspeknya yaitu *dedication*, *vigor*, dan *absorption*. *Vigor* yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, niat untuk memberikan dedikasi, dan ketekunan saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan. *Vigor* mencerminkan keinginan untuk mencurahkan semua upaya bekerja dan bertahan bahkan di masa-masa sulit. merujuk pada rasa sungguh-sungguh, semangat, bangga dalam melakukan pekerjaan, terinspirasi, dan merasa terpacu. Individu dengan tingkat dedikasi yang tinggi sangat mengenali tugas mereka sebagai momen berharga, penuh inspirasi, dan menantang. *Absorption* atau penghayatan berarti konsentrasi penuh dalam pekerjaan dan yang waktu berlalu dengan cepat, kesulitan untuk berpisah dari dunia kerja hingga lupa segalanya di sekitar. Orang-orang yang mencapai pendalaman yang baik cenderung menikmati gangguan dari pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan merasa sulit untuk berpisah dari pekerjaannya. Maka dapat kita lihat bahwasannya seorang karyawan yang mempunyai tingkat *engagement* tinggi akan semakin merasa dirinya berdedikasi dan memiliki kefokusannya yang cukup akurat dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Semangat inilah yang menjadikan dirinya loyal dan melakukan pekerjaan secara optimal kepada pekerjaannya dan

intansi/perusahaan tempat bekerja (Santosa, 2012). Namun sebaliknya, karyawan yang mempunyai tingkat *engagement* rendah cenderung akan merasa bahwasannya pekerjaan yang dilakukannya tidak cukup menarik untuk dilakukan (Schaufeli & Bakker, 2010).

Terdapat beberapa hal prediktor yang penting bagi *work engagement* yaitu sumber daya kerja (*job resources*), tuntutan kerja (*job demands*), sumber daya pribadi (*personal resources*) (Bakker & Leiter, 2010). Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, (2014) menyatakan bahwasannya dengan adanya optimalisasi maka *job demands* akan lebih memberikan dampak terhadap tingkat *work engagement* yang semakin meningkat. Hal ini dapat dilakukan dengan pengendalian konflik-konflik dan bagaimana seorang individu dapat menggunakan kemampuannya dalam mengidentifikasi permasalahan yang ada. *Job Demands* sendiri dapat dipahami sebagai salah satu aspek dalam pekerjaan dimana adanya tuntutan pekerjaan yang cenderung mempengaruhi budaya kerja masyarakat (Lee, Kim, Faulkner, Gerstenblatt, & Travis, 2019). *Job Demands* diartikan tuntutan kerja yang memerlukan keterampilan dalam hal fisik atau psikologis karena menimbulkan stres kerja meningkat, lingkungan kurang baik, dan tuntutan emosi (Bakker dan Demerouti, 2014). Selanjutnya Bakker dan Demerouti (2014) merinci aspek *job demands* yaitu *workload* mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu; *emotional demands* merupakan upaya mengatasi emosi yang timbul dalam menjalankan pekerjaan serta emosi yang diharapkan akan dihasilkan oleh organisasi; dan *mental demands* yang berhubungan dengan proses kerja otak.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu termasuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola usaha perkebunan pada sektor pemasaran. Adapun bidang usaha ini mengelola dan mengolah berbagai komoditi perkebunan diantaranya adalah kelapa sawit, karet, tebu, kopi, tembakau, kayu-kayuan, buah-buahan, dan jenis tanaman lainnya. Berdasarkan data observasi dan wawancara yang dilakukan pada pihak peronalia dan karyawan di perusahaan menunjukkan adanya indikasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu kurang rasa peduli terhadap pekerjaannya seperti menunda pengerjaan tugas yang diberikan, sulitnya berkonsentrasi saat sedang bekerja, kurangnya antusias karyawan dalam bekerja sehari-hari seperti ketika di dalam ruangan kerja lebih banyak bermain telepon seluler dan berbicara dengan rekan kerja. Berdasarkan pra-penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwasanya indikasi rendahnya tingkat *work engagement* dengan beberapa masalah, salah satu pemicu utama adalah tekanan kerja yang cukup tinggi pada lingkungan kerja. Di sisi lain, keadaan geografis yang menyebabkan lambatnya penggunaan akses internet menjadi salah satu penyebab yang membuat karyawan bermalasan saat akan mengirimkan tugas. Dimana banyak karyawan yang sudah sulit menggunakan akses internet dan mengikuti perkembangan internet yang sangat signifikan. Rendahnya tingkat disiplin karyawan yang dapat dilihat saat melakukan apel pagi yang dimana karyawan datang tidak tepat waktu. Waktu kerja yang *overtime* yang diberikan kepada karyawan menyebabkan karyawan kelelahan dan kurangnya semangat bekerja untuk hari berikutnya.

Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk menguji hubungan antara *job demands* dan *work engagement* pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional -I Unit Kebun Dusun Hulu. Diharapkan dengan mengetahui dinamika hubungan tersebut dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat *job demands* dan *work engagement* para karyawannya. Berdasarkan tinjauan pustaka maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan antara *job demands* dan *work engagement* pada Karyawan PT Nusantara Regional- I Unit Kebun Dusun Hulu.

Ho: Tidak terdapat hubungan antara *job demands* dan *work engagement* pada Karyawan PT Nusantara Regional- I Unit Kebun Dusun Hulu.

METODE

Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode perolehan data berupa angka melalui analisis statistik untuk memperoleh hasil korelasi antar variabel penelitian (Azwar, 2019). Responden dalam penelitian ini adalah 163 orang karyawan. yang dipilih dari populasi menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data atas dasar tertentu disebut sebagai *purposive sampling* (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini, karyawan yang dipilih adalah mereka yang bekerja di setiap bagian perusahaan selama lebih dari 2 tahun.

Penelitian ini menggunakan alat ukur Bakker & Leiter (2010), skala ini dirancang berdasarkan aspek-aspek yang memperlihatkan tingkat *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker. Ada beberapa aspek yang diperhitungkan seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kemudian alat ukur *job demands* dibentuk berdasarkan aspek-aspek dari Bakker & Demerouti (2014) meliputi *workloads*, *emotional demands*, dan *mental demands*. Sistem skala ini ditata berdasarkan skala *Likert* menggunakan 4 pilihan opsi. Dalam hal pernyataan yang menguntungkan, skor 4 diberikan untuk opsi Sangat Setuju (SS), skor 3 untuk opsi Setuju (S), skor 2 untuk opsi Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk opsi Sangat Tidak Setuju (STS). Di sisi lain, pernyataan yang tidak mendukung memiliki skala penilaian yang berbeda. Pernyataan Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan menggunakan metode *corrected item total correlation*, dan uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach (Priyatno, 2016). Dari hasil uji validitas *work engagement* diperoleh 20 aitem valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,814 termasuk dalam kategori reliabel. Sedangkan dari hasil uji validitas *job demands* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,813, dan 17 item valid termasuk dalam kategori reliabel. ,941, dan 29 item valid termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Uji asumsi yang digunakan sebelum analisis data adalah uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov-Test. Dari hasil pengujian dua asumsi diperoleh bahwa variabel *work engagement* berdistribusi normal dengan nilai $p=0,430$ dan variabel *job demands* dengan nilai $p=0,394$. Uji

linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian memiliki hubungan yang linier. Jika signifikansi (linieritas) pada variabel *work engagement* dan *job demands* menunjukkan $p = 0,000$ yang berarti linieritas terpenuhi. Metode pengolahan data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian menggunakan uji statistik terhadap data yang dikumpulkan. Untuk mengetahui hubungan antara variabel *job demands* dan *work engagement*, digunakan Pearson Product Moment dengan taraf signifikan 5%. Uji korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengetahui apakah variabel berhubungan positif atau negatif (Sugiyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pengolahan data untuk melihat tingkat *job demands* dan *work engagement* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara Regional- I Unit Kebun Dusun Hulu.

Tabel 1. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Job Demands</i>	3,805	42,5	47,71	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	3,473	50	45,08	Rendah

Tabel di atas menunjukkan setelah menghitung mean hipotetik dan empirik diketahui bahwa tingkat *job demands* di perusahaan tergolong tinggi dan *work engagement* karyawan tergolong rendah.

Tabel 2. Uji Korelasi

Variabel	R	p	Keterangan
<i>Job Demands</i>	-0,854	0,000	Korelasi Tinggi ($P < 0,05$)
<i>Work Engagement</i>			

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar -0,854 dengan signifikansi sebesar 0,000 (p Hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel dapat tergolong tinggi. Penelitian ini berhipotesis bahwa ada hubungan negatif antara *job demands* dan *work engagement*. Hasil di atas menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima.

Tabel 3. Sumbangan Efektif

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	Ket
X-Y	-0,854	0,729	72,9	0,000	significant

Berdasarkan nilai koefisien determinan (r^2) yang bernilai 0,729 dan hal ini setara dengan 72,9% yang berarti bahwa *job demands* memiliki sumbangan efektif 72,9% terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Hal ini menunjukkan bahwasannya terdapat 27,1% faktor lain yang juga dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat *work engagement*. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti latar belakang (riwayat hidup) karyawan, ciri-ciri kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, kebanggaan terhadap perusahaan dan pemahaman karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukannya penting, mempunyai tujuan dan makna, sedangkan faktor eksternal adalah budaya, organisasi, gaya manajemen, perhatian manajemen puncak terhadap keberadaan pegawai, reputasi perusahaan, remunerasi, peluang pengembangan karir pegawai. Padahal di sisi lain tuntutan pekerjaan mempunyai

hubungan yang sangat signifikan dengan tingkat komitmen kerja. Meskipun di lain sisi *job demands* memiliki hubungan yang sangat penting terhadap tingkat *work engagement*.

Tingkat *job demands* yang tinggi menyebabkan rendahnya tingkat *work engagement* karyawan. Hal ini terbukti dengan fenomena yang telah didapatkan berdasarkan pra-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Karyawan yang datang ke tempat kerja tidak tepat waktu atau kedisiplinan yang kurang. Ketika waktu bekerja para karyawan saling bersantai dan berkomunikasi satu dengan yang lain sehingga menunda pekerjaan yang diberikan. Kurangnya rasa saling membantu satu dengan yang lainnya menjadi penyebab *work engagement* menjadi rendah. Selain itu, kurang memadai akses internet yang tersedia membuat karyawan tidak efektif bekerja nya, serta keadaan alam yang sering berubah-ubah turut mempengaruhi kinerja karyawan yang memang bergerak di industri perkebunan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dirumuskan hasilnya, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Hubungan *job demands* pada karyawan sebesar 72,9%, yang artinya memiliki sumbangan yang tinggi pada *work engagement*. Tuntutan pekerjaan itu sendiri dapat dilihat dari target panen dan pemasaran yang terus meningkat, kerja lembur atau kerja melebihi jam operasional kerja dan harus mampu untuk mengikuti perkembangan pasar dunia serta digitalisasi teknologi. Semakin tinggi *job demands* yang dialami oleh karyawan sehingga berdampak semakin rendah pula tingkat *work engagement* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker. (2011). *An Evidence-Based Model of Work Engagement*. *Journal Indexing and Metrics*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job Demands-Resource Theory*. *Wellbeing*, , 1-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Job Demands-Resource Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). *Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach*. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-411.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Employee Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Gallup. (2004). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. *Gallup Management Journal*.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussain, N., & Khalid, K. (2011). *Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction of The Employees of Nadra*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Bussiness*, 566-594.
- Kelloway, E. K., Hurre, J. J., & Day, A. (2008). *Workplace interventions for occupational stress*. *The Individual in the Changing Working Life*, 419-441.
- Lee, A., Kim, H., Faulkner, M., Gerstenblatt, P., & Travis, D. J. (2019). *Work Engagement among Child-Care Providers: An Application of The Job Demands-Resources Model*. *Child & Youth Care Forum*, 35-43.

- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with The Principles of Respect*. McGraw.
- Martin. (2017, Januari 20). *Definition, Design Principles, Challenges, and the Future of Employment*. Henta frå <https://www.cleverism.com/industry-4-0/>.
- Megani, A. (2012). Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan Kesiapan Karyawan untuk Berubah. Depok: Universitas Indonesia.
- Moorhead, & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Mulyana, F. K., Suyasa, P. T., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement*: Peranan *Flexible Leadership* Sebagai Moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 175-185.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Murnianita, F. B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Nahrang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). *Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 71-94.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung : Pustaka Setia.
- Nurendra, M. A., & Supra Wimbarti, M. P. (2013). Peranan Etos Kerja Islami Sebagai Variabel Moderator Pada Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Sumberdaya Kerja Dengan Keterikatan Kerja. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). *Effective Employee Engagement in the Workplace*. *International Journal of Applied Management and Technology*, 50-67.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). *Balancing Work and Home; How Job and Home Demands Are Related to Burnout*. *Journal of Stress Management*, 43-61.
- Putra, Y., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor *Job Demands* Terhadap Kinerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Moderating* Pada Karyawan Bagian PT. Tripilar Betonmas Salatiga. 77-87.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* di *Human Capital Center* Pt. Telekomunikasi Tbk. *Jurnal Manajemen*, 47-58.
- Robbins, & P., S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Santosa, T. E. (2012). Memahami Dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 207-216.
- 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*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Definiting and Measure: bringing Clarity to The Concept*. In *Work Engagement; A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 10-24.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Definiting and Measuring: bringing Clarity to The Concept*. In *Work Engagement; A Handbook of Essential Theory and research*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W., Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A., & Soane, E. (2013). *What Is Engagement? In Employee Engagement In TheoryAnd Practice*. London: Routledge, 1-37.
- Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*. Brighton. Institute for Employment Studies .
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (Ed.); Edisi Kedua. Alfabeta.
- Thanawatdech, Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). *The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports*. *Universal Journal of Management*, 275-285.
- Upaya, k. P., Vartiainen, M. P., & D, K. S. (2016). *From Job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Life Satisfaction Depressive Symptons and Occupational Health*. *Burnout Research*, 101-108.
- Wibowo, B. (2014). Sumber Daya Manusia (SDM) Menjawab Tuntutan Target Kerja Yang Dikehendaki Oleh Manajemen. *Jurnal STIE Semarang*, 6(3), 106-119.
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. UMM Pres.