

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *CHALLENGE DEMANDS*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI PERUSAHAAN
UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTO NEGORO
KABUPATEN SRAGEN**

Yoshi Arinda ¹⁾

Sutarno ²⁾

Lamidi ³⁾

^{1,2,3)} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ yossiarinda@gmail.com

Abstrak

Sebuah perusahaan dengan tugas pokok mendistribusikan serta menjual air minum yang ditujukan pada masyarakat yaitu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten (PERUMDA). Tujuan penelitian ini guna menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan *challenge demands* terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen. Peneliti mempergunakan sumber data primer dan sekunder. Jumlah populasi yang dipakai sejumlah 103 pegawai. Teknik pengambilan sampel mempergunakan sample sensus 103 pegawai. Mempergunakan metode pengumpulan data lewat sutdi pustaka, observasi, dan kuesioner. Peneliti mempergunakan teknik analisis data berupa koefisien determinasi, uji F, uji t, analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif. Penelitian menghasilkan bahwasanya secara signifikan *job satisfaction* berpengaruh pada *work engagement* pegawai, secara signifikan *challenge demands* berpengaruh pada *work engagement* pegawai. Hasil koefisien determinasi adalah 0,344 menandakan pengaruh yang diberikan variabel bebas yakni *job satisfaction* dan *challenge demands* terhadap variabel terikat yakni *work engagement* sebesar 34,4%, sementara untuk sisanya (100% - 34,4%) = 65,6% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: *Job satisfaction, challenge demands, work engagement*

Abstract

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten (PERUMDA) is a company that has the main task of selling and distributing drinking water to the community. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and challenge demands on the work engagement of employees of the Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten. Sources of data used are primary data and secondary data. The population of this research is 103 respondents from Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten. The sampling technique in this study used a census. The method of collecting through questionnaires, observations, and library sutdi. The statistical analysis method is multiple linear regression with the help of the SPSS, t test, F test, and coefficient of determination. The results show that job satisfaction has a significant effect on work engagement challenge demands has a significant effect on work engagement. The result of the coefficient of determination is 0.344 which means that it is known that the influence given by the free variable, namely job satisfaction and challenge demands, on the bound variable, namely work engagement, is 34.4%, while the rest (100%-34.4%) = 65.6% is influenced by other factors outside the variable studied.

Keywords: *Job satisfaction, challenge demands, work engagement*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dengan tugas pokok mendistribusikan serta menjual air minum yang ditujukan pada masyarakat yaitu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negoro Kabupaten (PERUMDA). Sesuai hasil pengamatan terhadap pegawai PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen, dapat diasumsikan bahwasanya terdapat indikasi rendahnya *work engagement*. Pada aspek *vigor*, pegawai cenderung merasa monoton terhadap pekerjaan yang dikerjakan, hal itu mengakibatkan pegawai kurang antusias. Selanjutnya pada aspek *dedication*, dalam pekerjaan kurang adanya tantangan hal itu akan menjadikan *passion* pekerja menjadi rendah. Selain itu pada aspek *absorption*, karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak membuat pegawai merasa mudah lelah. Dituntut bertindak secara cepat dan tepat untuk menjalankan tugasnya, dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi tinggi.

Pegawai yaitu bagian dari pemeran utama pada struktur organisasi, dikarenakan keterikatan, keterlibatan dan komitmen mereka terhadap tugas dan pekerjaannya membuat perusahaan tetap berfungsi dengan baik. Hal yang perlu dilaksanakan oleh organisasi yakni hanya perlu memperkuat dan menginspirasi kemampuan pegawai supaya mereka menerapkan kapabilitas dalam pekerjaannya secara total. Terlebih lagi mengetahui persaingan usaha yang sekarang ini makin keras, dukungan pegawai handal diperlukan oleh setiap perusahaan serta mempunyai totalitas kerja yang bisa membantu perusahaan dalam meraih visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Salah satu variabel penting yang harus dimiliki bagi pegawai yakni keterikatan kerja dimana hal itu bagi manajemen perusahaan menjadi satu perhatian khusus. *Work engagement* yakni kondisi individu mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional ataupun intelektual (Mufarrihah, dkk, 2020). Schaufeli, dkk (2020) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental yang positif dan memuaskan berhubungan dengan kerja yang dicirikan oleh penghargaan (*absorption*), dedikasi (*dedication*), serta semangat (*vigor*).

Berbagai faktor yang dapat memengaruhi tinggi dan rendahnya *work engagement* pegawai pada perusahaan, salah satunya adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja). Kepuasan kerja yakni respon atau perasaan individu terhadap suatu pekerjaan, dimana individu tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai yang dipikirkannya, diinginkannya, dan diharapkannya dan juga rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang para karyawan rasakan secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral bekerja (Pradana dan Hendra, 2019). Didukung oleh hasil penelitian Wijaya dan Edwina (2021), Arisona (2021), Pradhana dan Hendra (2020), Faldesiani (2018), yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Sementara ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* di antaranya yaitu *challenge demands* atau juga dapat disebut sebagai *challenge stressors*. Dalam penelitian Sutarno, dkk (2021) menyatakan bahwa *challenge demands* adalah tuntutan di tempat kerja yang mampu mendorong pencapaian suatu pekerjaan dan perkembangan individu. Akbar dan Saputro (2020) menjelaskan *challenge stressor* adalah suatu tuntutan pekerjaan yang dilihat oleh pegawai sebagai pengalaman kerja yang berharga dan menciptakan peluang untuk pertumbuhan pribadi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh Sutarno, Haryono dan Prajogo (2021) yang

menyatakan bahwa *challenge demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen, untuk menganalisis signifikansi pengaruh *challenge demands* terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.

KAJIAN TEORI

1. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja yakni sikap yang positif dari pegawai melingkupi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya lewat penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai di dalam meraih salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). *Job satisfaction* adalah kepuasan kerja di mana pegawai mendapatkan hasil dari apa yang dilakukannya sesuai dengan yang diharapkan, dan membuat pegawai merasa senang dan tidak senang, secara langsung mempengaruhi suasana hati dan perilaku dalam bekerja.

2. *Challenge Demands*

Challenge demands sebagai tuntutan pekerjaan yang berpotensi meningkatkan pertumbuhan personal dan prestasi pribadi pegawai, contohnya *time pressure* dan tanggung jawab (Bakker dan Demerouti, 2016). *Challenge demands* adalah tuntutan pekerjaan yang menantang bagi pegawai untuk mengembangkan pribadi dalam pencapaian tugas pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang menantang membuat pegawai berkembang, mempelajari hal-hal baru serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan berlatih untuk bekerja secara efektif.

3. *Work Engagement*

Keterikatan kerja yaitu keinginan serta keterampilan pekerja untuk kemakmuran perusahaan, serta mereka bersedia memberi usaha yang baik, melebihi apa yang dibutuhkan untuk mewujudkan kesuksesan perusahaan (Vorina *et al* dalam Fairnandha, 2021:4). *Work engagement* adalah tingkat keterikatan antara pegawai dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan adanya dedikasi selama pegawai tersebut bekerja, pengabdian, dan energi yang tinggi.

HIPOTESIS

1. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement*

Kepuasan kerja yakni suatu sikap emosional yang mencitai dan menyukai pekerjaan. Sikap tersebut digambarkan oleh prestasi kerja, kedisiplinan dan moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati luar pekerjaan, dalam pekerjaan serta gabungan di dalam dan di luar pekerjaan. Didukung oleh hasil penelitian Wijaya dan Edwina (2021), Arisona (2021), Pradhana dan Hendra (2020), Faldesiani (2018), yang menjabarkan bahwasanya secara signifikan *job satisfaction* berpengaruh pada *work engagement*.

H₁: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.

2. Pengaruh *challenge demands* terhadap *work engagement*

Challenge demands sebagai tuntutan di tempat kerja yang dinilai mampu mempromosikan pencapaian tugas pekerjaan dan pengembangan pribadi individu (Sutarno, dkk 2021:3). *Challenge demands* karena dinilai memiliki potensi untuk mendorong pertumbuhan atau keuntungan pribadi, cenderung memicu emosi positif (misalnya, hasrat, kegembiraan, kesenangan) dan aktif serta memiliki gaya *problem solving coping* (misalnya, menyusun strategi, meningkatkan upaya). Didukung hasil penelitian dari Sutarno, Haryono dan Prajogo (2021) yang menjabarkan bahwasanya secara signifikan *challenge demands* berpengaruh pada *work engagement*.

H₂: *Challenge demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Peneliti mempergunakan jenis data yakni data kualitatif dan kuantitatif. Sementara untuk sumber data yang dipakai yakni data primer dan data sekunder. Mempergunakan metode penelitian data dengan studi pustaka, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang dipakai yaitu koefisien determinasi, uji F, uji t, regresi linear berganda dan analisis deskriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen yang berjumlah 103 pegawai. Peneliti mempergunakan teknik pengambilan sampel dengan sample sensus. Indikator yang digunakan pada *job satisfaction* kerja terdiri atas Rekan kerja, Supervisi, Kesempatan promosi, Gaji, dan Pekerjaan itu sendiri. Indikator yang digunakan pada *challenge demands* meliputi *Workload*, *Time pressure*, *Job complexity*, *Job responsibility*. Indikator yang digunakan pada *work engagement* meliputi *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*.

HASIL

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji instrumen *job satisfaction* (X₁) sebanyak 10 item pertanyaan, *challenge demands* (X₂) sebanyak 8 item pertanyaan, dan *work engagement* sebanyak 6 item pertanyaan valid yang menunjukkan dengan *p-value* < 0,05. Sesuai hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* variabel *job satisfaction* (0,710), *challenge demands* (0,729), dan *work engagement* (0,698) dikatakan reliabel sebab bernilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pelaksanaan dari uji asumsi klasik ini guna pengujian asumsi pada pemodelan regresi linear berganda maka data bisa dianalisis secara lebih lanjut tanpa memperoleh data yang bias. Berikut ini disajikan uji asumsi klasik tersebut:

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance value</i> X_1 (0,918), X_2 (0,918) > 0,10 VIF X_1 (1,089), X_2 (1,089) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	<i>p-value</i> 0,060 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> X_1 (0,126), X_2 (0,773) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>p-value</i> 0,898 > 0,05	Terjadi normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	5,075	2,061	0,042
<i>Job satisfaction</i>	0,163	2,757	0,007
<i>Challenge demands</i>	0,395	5,842	0,000
F	: 27,760		0,000
Adjusted R ²	: 0,344		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Sesuai hasil analisis regresi linier berganda didapat persamaan garis regresi yaitu:
 $Y = 5,075 + 0,163 X_1 + 0,395 X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas antara lain:

a = 5,075 (positif)

Menandakan apabila X_1 (*job satisfaction*) : 0 dan X_2 (*challenge demands*) sama dengan 0 maka Y (*work engagement*) adalah positif.

b1 = 0,163 (pengaruh positif)

Job satisfaction berpengaruh positif terhadap *work engagement* menandakan apabila *job satisfaction* meningkat maka Y (*work engagement*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (*challenge demands*) konstan/tetap.

b2 = 0,395 (pengaruh positif)

Challenge demands berpengaruh positif terhadap *work engagement* artinya jika *challenge demands* meningkat maka Y (*work engagement*) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (*job satisfaction*) konstan atau tetap.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis menunjukkan bahwasanya responden pada penelitian ini meliputi 35 orang 33,9% perempuan dan 65 orang 66,1% laki-laki. Responden dalam kategori usia yaitu usia lebih dari 40 sejumlah 19 orang atau 18,4%, usia 30-40 tahun sejumlah 46 orang atau 44,6%, usia 20- 30 tahun sejumlah 34 orang atau 33,1%, dan kurang dari 20 tahun sejumlah 4 orang atau 3,9%. Responden dalam kategori masa kerja yaitu masa kerja lebih dari 15 tahun sejumlah 13 atau 12,6%, masa kerja 11-15 tahun sejumlah 26 atau 25,2%, masa kerja 5-10 tahun sejumlah 37 orang atau 35,9%, kurang dari 5 tahun sejumlah 27 orang atau 26,2%. Responden dalam kategori pekerjaan yaitu responden berpendidikan S1 sejumlah 67 orang atau 65,1%, responden yang berpendidikan D3 sejumlah 10 orang atau 9,7% dan tingkat pendidikan SMA sejumlah 26 orang atau 25,2%.

Uji t

1. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement*

Diperoleh hasil signifikansi $p\text{-value} = 0,007 < 0,05$ menandakan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a berarti secara signifikan ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement* (Y) pegawai PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis 1 “*Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen” terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh *challenge demands* terhadap *work engagement*

Diperoleh hasil signifikansi $p\text{-value} = 0,000 > 0,05$ menandakan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a berarti secara signifikan ada pengaruh *challenge demands* terhadap *work engagement* (Y) pegawai PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis 2 “*Challenge demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen” kebenarannya terbukti.

Uji F (Uji Ketepatan Model)

Berlandaskan hasil analisis menghasilkan bahwasanya nilai F hitung yang dimiliki model regresi ini senilai 27,760 sementara signifikansi ($p\text{ value}$) bernilai $0,000 < 0,05$. Menandakan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a , artinya model yang dipergunakan dalam pengujian pengaruh dari variabel bebas yakni *job satisfaction* (X_1) dan *challenge demands* (X_2) terhadap variabel terikat yakni *work engagement* (Y) PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sesuai hasil uji menghasilkan bahwasanya *adjusted R Square* (koefisien determinasi) senilai 0,344. Menandakan besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (*job satisfaction*), X_2 (*challenge demands*) terhadap Y (*work engagement*) PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen sebesar 34,4%. Sementara untuk sisanya ($100\% - 34,5\%$) = 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu dukungan organisasi, *job resources* dan lainnya.

PEMBAHASAN

1 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Hasil analisis didapat koefisien regresi bernilai (positif) 0,163 dan $p\text{ value}$ bernilai $0,007 < 0,05$ menandakan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a artinya secara signifikan ada pengaruh *job satisfaction* (X_1) terhadap *work engagement* (Y) PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis menyatakan bahwa “*job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen” kebenarannya terbukti.

Penelitian ini dengan hasil yang selaras dengan pendapat Sutrisno (2017:74) bahwasanya kepuasan kerja yakni sebuah sikap dari pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan pada faktor psikologis dan fisik, imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar pegawai, dan situasi kerja. Hasil ini juga selaras dengan penelitian Wijaya dan Edwina (2021), Arisona

(2021), Pradhana dan Hendra (2020), Faldesiani (2018), yang menjabarkan bahwasanya secara signifikan *job satisfaction* berpengaruh pada *work engagement*.

Implikasi penelitian bagi PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen hendaknya lebih memberikan pengarahan, keahlian, dan keterampilan sehingga pegawai dapat memahami pekerjaan yang ditugaskan. PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen sebaiknya juga selalu menjaga gaji dan promosi jabatan agar rasa puas pegawai terpenuhi sehingga hubungan pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik dan saling mendukung.

2 **Pengaruh *Challenge Demands* terhadap *Work Engagement***

Hasil analisis didapat koefisien regresi senilai 0,395 (positif) dan *p value* senilai $0,000 < 0,05$ menandakan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a artinya secara signifikan ada pengaruh *challenge demands* (X_2) terhadap *work engagement* (Y) PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen, sehingga hipotesis menyatakan bahwasanya “*challenge demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen” kebenarannya terbukti.

Penelitian ini memperoleh hasil yang selaras dengan pendapat Sutarno, dkk (2021) mendefinisikan *challenge demands* sebagai tuntutan di tempat kerja yang dinilai mampu mempromosikan pencapaian tugas pekerjaan dan pengembangan pribadi individu. Hasil tersebut juga selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Sutarno, Haryono dan Prajogo, (2021) yang menjabarkan bahwasanya secara signifikan *challenge demands* berpengaruh pada *work engagement*.

Implikasi penelitian bagi PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen hendaknya perusahaan meringgankan beban kerja dalam organisasi misalnya jam pulang kantor sesuai ketentuan dari jam kerja. Pegawai PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen hendaknya dalam bekerja harus selalu menjaga ketaatan terhadap peraturan lainnya di perusahaan misalnya dalam bekerja di PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen senantiasa menjaga hubungan dengan rekan kerja serta menjaga etika perilaku.

SIMPULAN

Berlandaskan pembahasan penelitian, pengolahan data statistik dan hasil analisis data yang pada bab sebelumnya sudah diterangkan, sehingga bisa diperoleh simpulan bahwasanya secara signifikan *job satisfaction* berpengaruh pada *work engagement* pegawai PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen dan secara signifikan *challenge demands* berpengaruh pada *work engagement* pegawai PERUMDA Air Minum Tirto Negro Kabupaten Sragen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zafana. Publishing. Pekanbaru.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arisona, S, P. 2021.” Pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Resources*, dan *Self Determination* terhadap *Work Engagement* Karyawan Amaris Hotel Citra Raya”. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1, No.1, hlm 269-274.

- Astisya, R. I, dan Hadi, C. 2021. "Pengaruh *Job Demands* Dan *Job Resources* terhadap *Work Engagement* Guru". *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. Vol. 17, No. 1, hlm 207-223.
- Bakker, A. B., dan Xanthopoulos, D. 2013. "Creativity and charisma among female leaders: the role of resource and work engagement". *The International Journal of Human Resources Management*, 24(14), 2760-2779.
- Barokhwa, Mokhammad. K., dan Widodo, T. 2020. "Pengaruh *Job Demands* terhadap *Work Engagement* Melalui *Burnout*". *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 12, No. 2, hlm 128-151.
- Dewantara, T.M., dan Wulanyani, N.M.S. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Hotel Swasta X di Bali". *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 6, No. 2, hlm 312-319.
- Dewinda, Herio R., Ancok, D., dan Widyaningrum, Nilam. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit". *Psyche 165 Journal*. Vol. 13, No. 2. hlm 217-222.
- Djarwanto dan Subagyo. 2013. *Statistik Induktif*. Edisi 5. BPFE. Yogyakarta.
- Fairnandha, Muhammad Mudrik. 2021. "Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Job Demands*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 9, No. 3, hlm 1-11.
- Faldesiani, R. 2018. "Analisis *work Values* dan Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement* Karyawan PT. Kimia Farma di Bandung". *Jurnal Manajerial*. Vol. 3, No. 5.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Jaya, M. R., Prakoso, H., dan Putra, V.S. 2020. "Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Marketing di PT. Len Industri". *Prosiding Psikolog*. Vol. 6, No. 2, hlm 883-888.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mufarrihah, Jufi. L., Yuniardi, Muhammad. S., dan Syakarofath, Nandy. A. 2020. "Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Karyawan". *Gadjah Mada Journal of Psychology*. Vol. 6, No. 2, hlm 151-164.
- Robbins, Stephen P dan Judge T.A. 2013 *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Olugbade, O. A., dan Karatepe, O. M. 2019. *Stressors, work engagement and their effects on hotel employee outcomes*. *The Service Industries Journal*, 39(3-4), 279-298.
- Pradhana, P. D dan Hendra, Putu N. K. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada Pt. Bali Bijaksana Nusa Dua Bali. *Journal System*. Vol. 14, No. 4, hlm 2455-2464.
- Saputra. A 2019. "Analisis Pengaruh *Job Demands*, *Job Resource*, dan *Personal Resource* terhadap *Work Engagement*". *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutarno, Haryono, S., Prajogo, W., & Elqadri, Z.M. (2021). *Challenge stressors and hardiness modeling toward work engagement*. *Journal of Management Information and Decision Sciences* 24(S6), 1-12.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tadić Vujčić, M., Oerlemans, W. G., dan Bakker, A. B. (2017). *How challenging was your work today? The role of autonomous work motivation*. *European journal of work and organizational psychology*, 26(1), 81-93
- Umar, Husein. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utari, Hesti. D., Prakoso, H., dan Putera, Vici. S. 2021. "Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Produksi". *Prosiding Psikologi*. Vol. 7, No. 1, hlm 134-139.
- Wijaya, P., dan Edwina, T. N. 2021. "Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement* Karyawan". *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*