



**BRPKM**

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

## **Pengaruh *Job Demands-Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan *Work from Home***

ABIYU DIZAR DUAGANTARA\*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job demands-resources* (JD-R) terhadap *employee engagement* pada karyawan yang menjalani *work from home*. Metode Penelitian ini adalah eksplanatori dengan melakukan survei yang melibatkan 80 partisipan. Reliabilitas koefisien *cronbach alpha* alat ukur yang digunakan peneliti pada alat ukur *job demands* sebesar 0,870, untuk *job resources* sebesar 0,869, dan *employee engagement* sebesar 0,826. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi *SPSS 25 for windows*. Data hasil analisis yang didapatkan menunjukkan bahwa *job demands* dan *job resources* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai taraf signifikansi didapatkan yang bernilai kurang dari 0,05, sebesar 0,015 untuk *job demands* dan 0,000 untuk *job resources*. *Job demands-resources* dapat memengaruhi karyawan *work from home* sebesar sebesar 30,7% ( $R = 0,307$ )

**Kata kunci:** *demands, engagement, job, resources*

### **ABSTRACT**

This study aims to find out how much influence *job demands-resources* (JD-R) affects *employee engagement* on employees who undergo *work from home*. This research method explanatory by conducting a survey involving 80 participants. Reliability coefficient *cronbach alpha* measuring tool used by researchers in the measure of *job demands* of 0.870, for *job resources* of 0.869, and *employee engagement* of 0.826. Data analysis conducted by researchers using the *SPSS 25 for windows* application. Data from the analysis obtained shows that *job demands* and *job resources* have a significant influence on *employee engagement*. This can be seen from the value of significance level obtained which is worth less than 0.05, amounting to 0.015 for *job demands* and 0.000 for *job resources*. *Job demands-resources* can affect *work from home* employees by 30.7% ( $R = 0.307$ )

**Keywords:** *demands, engagement, job, resources*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 298-307

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [abiyu.dizar.duagantara-2014@psikologi.unair.ac.id](mailto:abiyu.dizar.duagantara-2014@psikologi.unair.ac.id)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Tahun sebelum tahun 2021 adalah awal mula munculnya virus COVID-19. Indonesia sendiri diketahui sudah terdapat 1528 kasus orang yang positif COVID-19 dan 136 kasus kematian (Susilo dkk., 2020). Demi melindungi rakyatnya dari keresahan yang disebabkan oleh pandemik ini, pemerintah menetapkan kebijakan Pembatasan Skala Besar-Besaran (PSBB) hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) guna untuk memutus mata rantai COVID-19. Kebijakan ini membawa banyak perubahan bagi rakyat Indonesia terutama dalam dunia perusahaan dalam tata laksana saat bekerja, dimana perusahaan diharuskan membuat karyawannya bekerja di lingkungan rumah (*work from home*) sesuai dengan Surat Edaran Nomor 14/SE.2020 yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi DKI Jakarta (Sari, 2020). *Work from home* sendiri dapat diartikan sebagai melakukan semua pekerjaan kantor dari jarak jauh dengan bekerja di rumah. (Crosbie & Moore, 2004) mendefinisikan *work from home* sebagai pekerjaan apapun yang dibayar dimana pekerjaan tersebut dibawa dan dikerjakan ke dalam rumah dengan syarat pekerjaan tersebut dilakukan minimal 20 jam per minggunya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hapsari (2020) banyak karyawan *WFH* justru mengeluh saat mereka sedang bekerja di rumah, terutama bagi para pekerja yang sudah berstatus menikah. 163 pegawai yang *work from home* menyatakan dengan bekerja dari rumah membuat jam kerja menjadi tidak menentu dan melebihi batas jam kerja rata-rata, dimana hal ini membuat pekerja harus bekerja lebih lama dan mengabaikan tanggung jawab di rumah. Penelitian Purwanto (2020) terhadap 6 orang guru di daerah Tangerang mengungkapkan bahwa dengan bekerja *work from home* menyebabkan hilangnya motivasi kerja dan menurunnya performa saat bekerja. Mustajab dkk. (2020) meneliti pada 50 orang yang bekerja *work from home*, menemukan bahwa *work from home* dapat memberikan efek negatif seperti peran ganda (*multitasking*) pada perempuan yang dapat menyebabkan kelelahan bekerja dan stres lebih tinggi, turunnya motivasi kerja, meningkatnya pengeluaran seperti membayar internet dan pulsa, atau hal-hal lainnya yang biasanya sudah disediakan oleh perusahaan, distraksi, serta terbatasnya karyawan dalam berkomunikasi.

Selain penelitian yang sudah disebutkan di atas, terdapat beberapa survei juga dilakukan untuk melihat kondisi *employee engagement* pada karyawan *work from home*. Sebuah survei di Amerika Serikat, menunjukkan adanya peningkatan *employee engagement* sebesar 3%, dimana pada akhir tahun 2019 *employee engagement* mendapati 36% dan pada Januari 2020 menjadi 39%. Pada survei selanjutnya di Januari 2021 menunjukkan naiknya *employee engagement* menjadi 39% sedangkan 14% termasuk *actively disengaged* (secara aktif tidak terikat) Survei serupa juga dilakukan di negara-negara Asia Tenggara setelah munculnya pandemi Covid-19. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa karyawan atau pekerja yang ada di Indonesia hanya memiliki *employee engagement* sebesar 22%, Indonesia mengalami kenaikan 1% dari rata-rata 3 tahun sebelumnya. Namun *employee engagement* pekerja Indonesia masih berada posisi yang cukup rendah pada peringkat 5, lebih rendah dari Filipina, Thailand, Kamboja, dan Myanmar (Harter, 2021; Gallup, 2021).

Feldmann (2021) mengategorikan karyawan yang mengalami ciri-ciri *disengagement* pada karyawan *work from home* berdasarkan bagaimana karyawan merasa mendapatkan dukungan, karyawan merasa tertantang dengan pekerjaannya, karyawan merasa termotivasi, karyawan merasa diterima di lingkungannya, dan karyawan merasa mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil. Kategori pertama ialah bagaimana karyawan merasa mendapatkan dukungan dapat dicirikan dengan karyawan akan menjadi pasif dalam memberikan ide atau gagasan saat mereka bekerja. Kategori kedua adalah karyawan merasa tertantang dengan pekerjaannya dapat dicirikan dengan menurunnya kecepatan

karyawan bekerja dalam mencapai target maupun *deadline*. Selanjutnya, kategori ketiga, merasa termotivasi dapat dicirikan dengan karyawan yang merasa depresi, dimana hal ini dapat dilihat dari kurangnya rasa antusias pegawai dan keluhan tentang bagaimana beban kerja yang diterima. Kategori keempat, karyawan merasa mendapatkan diterima di lingkungannya dapat dicirikan dengan karyawan yang selalu terlihat menyendiri dan tidak memiliki banyak rekan yang dapat diajak untuk berdiskusi. Terakhir, kategori kelima, karyawan merasa mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dapat dicirikan dengan adanya ketidakseimbangan beban tugas yang diberikan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan maka akan membuat tingkat *turnover* perusahaan maupun organisasi meningkat.

Oleh sebab itu, untuk tetap bisa bersaing dengan perusahaan lain dan bertahan dari permasalahan yang terjadi diakibatkan adanya *work from home* yang terjadi, membuat perusahaan harus menjadi lebih memperhatikan atau *aware* dalam menjaga sumber daya manusia yang akan dipekerjakan. Hal ini membuat sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dapat menjadi penggerak yang mengarahkan, mengembangkan dan mempertahankan perusahaan sehingga pada saat pandemi Covid-19 ini, perusahaan membutuhkan karyawan memiliki ikatan psikologis yang terhubung atau terikat dengan pekerjaannya, memiliki sikap proaktif, dan rasa komitmen guna untuk menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat mereka menjalankan tugasnya (Hidayati dkk., 2010).

Bakker & Demerouti (2008) menyatakan bahwa pekerja yang *engaged* memiliki performa yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang tidak *engaged*. Karyawan yang *engaged* juga ditandai dengan emosi yang positif, rasa bahagia, dan semangat. Oleh sebab itu, setiap perusahaan dirasa penting untuk memiliki karyawan yang memiliki *engaged* atau keterikatan dengan pekerjaannya, atau yang lebih sering dikenal sebagai *employee engagement* (Bakker & Leiter, 2010).

Menurut Schaufeli dkk. (2002) *employee engagement* adalah kondisi dimana pikiran individu dipenuhi pemikiran positif dan rasa ingin untuk memenuhi kriteria pekerjaannya, yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan terhadap pekerjaan). Saks (2006) menjelaskan bahwa karyawan yang *engaged* akan dapat berpengaruh positif pada organisasinya. Menurut Zajkowska (2012) karyawan yang *engaged* memiliki dampak-dampak yang positif yang ditandai dengan produktivitas yang tinggi, profit organisasi yang meningkat, rendahnya keluhan yang didapatkan dari konsumen, naiknya tingkat kepuasan konsumen, dan rendahnya kecelakaan kerja. Tingginya *engagement* dari karyawan juga memiliki dampak positif lainnya, yaitu terjadinya peningkatan komitmen terhadap organisasinya, meningkatnya efisiensi, meningkatnya kepuasan kerja, mengurangi dan menurunkan angka dari *turnover* karyawan, *role behavior* akan meningkat, timbulnya motivasi karyawan untuk belajar dan dapat memunculkan perilaku proaktif, dan mengurangi atau menurunkan *absenteeism* atau perilaku tidak masuk kerja pada karyawan (Schaufeli & Salanova, 2007 dalam Chughtai & Buckley, 2008).

Pentingnya karyawan yang *engaged* di dalam perusahaan didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Ayu dkk. (2015) di suatu perusahaan manufaktur yang menunjukkan bahwa karyawan yang semangat dalam bekerja, tidak sabar menantikan kapan ia akan bekerja, produktif, larut ke dalam pekerjaannya hingga tidak sadar akan waktu yang telah dihabiskan, memiliki pengaruh dan diakui dalam pekerjaannya dapat menurunkan tingkat dari *turnover*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Perrin (2008, dalam Menguc dkk., 2013) menunjukkan bahwa perusahaan dengan nilai *employee engagement* yang tinggi pada perusahaannya mendapatkan kenaikan 5% dalam *operating margin* dan 3% pada *net margin*, dibandingkan perusahaan dengan karyawannya tidak *engaged*.

Menurut W. B. Schaufeli & Bakker (2004) keterikatan kerja (*employee engagement*) dapat dipengaruhi oleh dua hal yaitu, *job demands-resources model* atau JD-R model dan *psychological capital* (modal psikologis). Penelitian tersebut menggunakan modal psikologis sebagai salah satu variabel yang berhubungan dengan *employee engagement*. Hasil penelitian yang didapatkan menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan *employee engagement* atau keterikatan kerja dengan modal psikologis. Hasil serupa juga didapati dari penelitian yang pernah dilakukan (Indriati & Hadi, 2012) dimana dinyatakan bahwa level keterikatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi, tidak dipengaruhi oleh tingginya modal psikologis yang ada. Pada penelitian ini tersebut, ditemukan juga bahwa *job demands-resources model* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian oleh Bakker & Demerouti (2008) mendukung hasil penelitian sebelumnya, dimana hasil yang ditunjukkan adalah JD-R dapat memengaruhi secara langsung keterikatan kerja (*employee engagement*) di dalam diri karyawan. Oleh sebab itu, peneliti lainnya memberikan saran untuk melakukan penelitian kembali dengan menggunakan variabel lain, yaitu model JD-R.

Menurut Demerouti dkk. (2001) *job demands* atau tuntutan pekerjaan dapat diartikan melalui sudut pandang organisasi, sosial, psikologis, dan fisik dalam pekerjaan, yang dirasa dibutuhkannya usaha fisik dan kondisi psikologis yang stabil dimana hal tersebut berkaitan dengan seberapa besar usaha diberikan dan mental yang dibutuhkan. *Demands* juga memiliki arti lain sebagai “sebagai sesuatu yang harus dikerjakan dan diselesaikan” (Jones & Fletcher, 1996). Menurut W. B. Schaufeli & Bakker (2004) *Job demands* dapat juga menghasilkan dampak yang positif dan tidak selalu menghasilkan dampak yang negatif. Namun apabila *job demands* dipertemukan dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang lebih besar, *job demands* akan berubah menjadi stresor terutama bagi karyawan yang tidak mampu menghadapinya, dimana hal ini dapat membuat pekerja akan merasa depresi, cemas, dan burnout.

Sedangkan *job resources* menurut Bakker & Demerouti (2007) merupakan sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan dimana aspek tersebut memiliki peran dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan (*job demands*) mengurangi kebutuhan usaha fisiologis dan psikologis yang dibutuhkan, serta dapat merangsang pribadi untuk bertumbuh, belajar, dan berkembang. Maslach & Leiter (2008) menjelaskan jika *job demands* tidak disertai dengan *job resources* yang memadai, dapat menyebabkan *burnout*, dimana hal ini akan memberikan respon negatif seperti pekerja menjadi lebih rentan sakit, *turnover*, meningkatnya perilaku tidak hadir atau *absenteeism*, serta tidak adanya keterikatan dan komitmen pada organisasi

Berdasarkan atas adanya perbedaan hasil dari penelitian yang sudah ditemukan tersebut dapat disimpulkan bahwa didapatkan kebijakan *work from home* dapat memberikan dampak yang negatif maupun positif terhadap *employee engagement*. Namun penelitian terkait *job demands-resources* dan *employee engagement* saat melakukan *work from home* masih dirasa cukup sedikit, oleh karena itu, hal ini dijadikan sebagai landasan ketertarikan peneliti dalam meneliti kembali pengaruh *job-demands resources* (JD-R) terhadap *employee engagement* saat *work from home*.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif pada penelitian ini. Karakteristik dari pendekatan kuantitatif ini adalah digunakannya data dalam bentuk angka berdasarkan hasil pengukuran yang akurat dan tepat, terdapat atau memiliki uji hipotesis, menggunakan statistik untuk menganalisis data, tabel, maupun diagram yang ditunjukkan dengan adanya korelasi untuk hipotesis, serta dalam

penggunaan prosedurnya harus memiliki kriteria yang sudah terstandar. Penelitian ini mencari hasil pengaruh *job demands-resources* terhadap *employee engagement* pada karyawan *work from home* (WFH). Uji regresi berganda digunakan oleh penulis untuk mencari tahu hasil pengaruh dari tiga variabel tersebut. Karyawan atau pegawai yang bekerja secara *work from home* (WFH), berwarga negara Indonesia, dan bekerja minimal satu tahun di dalam perusahaan tersebut merupakan populasi dalam penelitian ini.

### *Partisipan*

*Partisipan* dalam penelitian adalah karyawan atau pegawai yang bekerja secara *work from home* (WFH), berwarga negara Indonesia, dan bekerja minimal selama satu tahun di dalam perusahaan tersebut. Teknik *non probability sampling* ini digunakan penulis untuk memilih partisipan yang akan berpartisipasi ke dalam penelitian ini. Teknik dipilih penulis karena penulis tidak dapat secara langsung mendata secara langsung keseluruhan karyawan yang bekerja secara *work from home* (WFH) serta tidak dapat mengetahui atau memiliki data tentang berapa jumlah subjek yang harus diteliti.

Peneliti menyebarkan kuesioner melalui media *online* yaitu *google form* yang telah diisi oleh 80 karyawan yang bekerja secara WFH (laki-laki 40% dan 60% perempuan), dimana orang-orang tersebut akan menjadi partisipan di dalam penelitian ini. Berdasarkan karakteristik lain yang diketahui, partisipan di dominasi oleh partisipan yang berusia 20-25 tahun dengan 63,75%. Jika dilihat dari masa kerja, partisipan yang mendominasi memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan prosentase 85%, dan ditinjau dari segi jabatan yang mendominasi adalah partisipan dengan jabatan *staf operasional* dengan prosentase 42,50%

### *Pengukuran*

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengambil data tentang *job demands-resources* adalah *The Job Demands-Resources Questionnaire* dikembangkan oleh Bakker dkk, (2014) sedangkan untuk mengambil data tentang *employee engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Schaufeli & Bakker (2003) yang sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Kedua instrument penelitian ini masing-masing menggunakan skala *likert*. *The Job Demands-Resources Questionnaire* memiliki total jumlah 40 aitem dengan skala 5 pilihan jawaban (Tidak Pernah, Terkadang, Biasanya, Sering, Sangat Sering), sedangkan untuk *Utrecht Work Engagement Scale* memiliki total 17 aitem dengan 6 skala pilihan jawaban (Tidak Pernah, Hampir Tidak Pernah, Jarang, Kadang-Kadang, Sering, Sangat Sering, Selalu). Untuk reliabilitas skala *job demands* didapati memiliki reliabilitas 0,870, skala *job resources* memiliki reliabilitas 0,869, dan untuk skala *employee engagement* memiliki reliabilitas 0,826

### *Analisis Data*

Penulis melakukan uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk uji asumsi yang dibutuhkan. Uji normalitas yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 0,200 yang memiliki arti bahwa penelitian ini sudah memenuhi syarat normalitas. Hasil taraf signifikansi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 0,962 untuk *job demands* dan 0,819 untuk *job resources* yang artinya penelitian ini linear, serta penyebaran data yang sudah dilakukan sudah cukup merata dan tidak membentuk pola-pola tertentu, sehingga telah memenuhi kaidah untuk uji homoskedastisitas. Uji regresi berganda adalah uji yang digunakan penulis dalam mengolah data dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* untuk menguji hipotesis penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda didapati hasil signifikansi secara parsial *job demands* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,015 dan *job resources* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* dan *job resources* memberikan pengaruh kepada *employee engagement*. jika dilihat dari persamaan regresi linear berganda yang berumuskan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ , nilai dari  $X_1$  (*job demands*) adalah 0,205 dan nilai dari  $X_2$  (*job resources*) adalah 0,607 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *job demands* dan *job resources* memiliki hubungan yang positif terhadap *employee engagement*, dimana saat *job demands* dan *job resources* berubah maka variabel *employee engagement* juga ikut berubah. Hasil uji regresi tiap dimensinya diketahui pada variabel *job resources* dimensi *opportunities for development* saja yang signifikan dengan nilai 0,003. Ditinjau dari nilai korelasi R berada pada angka 0,555 yang berarti dapat disimpulkan memiliki hubungan antar variabel yang cukup kuat karena semakin mendekati angka 1 maka hubungan antar variabel akan semakin menguat. Disimpulkan hasil dari penelitian ini *job demands* dan *job resources* berpengaruh cukup kuat dan memiliki taraf signifikansi yang baik terhadap *employee engagement* pada karyawan *work from home*.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini, terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y, sehingga  $H_{a1}$  dan  $H_{a2}$  penelitian ini dinyatakan dapat diterima. Berikutnya adalah hasil analisis regresi linear berganda, dimana hasil yang ditunjukkan menyatakan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  pada penelitian ini memiliki hubungan atau korelasi yang positif terhadap variabel Y dengan nilai derajat yang kuat, sehingga saat variabel terkait  $X_1$  ataupun  $X_2$  tinggi, maka variabel Y akan mengalami peningkatan juga. Berikutnya pada bagian taraf signifikansi diketahui bahwa kedua variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya atau terbentuknya *employee engagement* pada karyawan *work from home*.

Diketahui terdapat pengaruh signifikan dari *job demands* terhadap *employee engagement* pada karyawan *work from home* pada penelitian ini. Hal ini bisa disebabkan karena masa kerja yang rata-ratanya tergolong baru bekerja dan belum cukup lama. Pernyataan tersebut didukung dengan data demografis yang terdapat di dalam penelitian ini, dimana sebesar 85% partisipan memiliki masa kerja 1-5 tahun. Masa kerja tersebut dapat dianggap cukup baru atau cukup muda jika dibandingkan dengan partisipan lainnya yang memiliki jangka atau rentang waktu bekerja yang lebih panjang, hal ini membuat *job demands* yang diterima oleh karyawan *work from home* dianggap sebagai tantangan atau *challenge* dari perusahaan, dimana karyawan juga dapat memanfaatkan momen ini sebagai ajang pembuktian bahwa mereka dapat bekerja dengan baik. Jadi seberat apapun *demands* yang dihadapi oleh karyawan akan tetap membuat mereka merasa bersemangat, berdedikasi, dan totalitas.

Pernyataan di atas juga didukung oleh penelitian milik Kristine Field & Hendrina Buitendach (2012) yang mengungkapkan bahwa *job demands* yang memiliki bentuk *challenge job demands* akan dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat *employee engagement*, hal ini disebabkan karena karyawan akan menganggap *job demands* sebagai bentuk tantangan atau *challenge* dari perusahaan. Fenomena ini membuat motivasi karyawan akan meningkat dan membuat karyawan akan tetap *engage* pada perusahaan meskipun karyawan harus bekerja dari rumah atau *work from home*.

Radic dkk. (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *job demand* dan *job resources* terhadap *employee engagement*. Penelitian yang sama juga menemukan bahwa *job demand* berpengaruh secara positif terhadap *employee engagement*. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Clark & Loxton (2012) yang menyatakan bahwa *job demand* dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap *employee engagement*.

Kemungkinan penyebab dari hilangnya pengaruh positif dari *job demand* terhadap *employee engagement* yaitu kemampuan pekerja dalam melakukan *coping* terhadap kondisinya saat itu (Radic dkk., 2020). Pekerja yang sedang *work from home* bisa saja mendapatkan *benefit*, optimisasi, dan kompensasi strategis yang tinggi sehingga meskipun *demand* yang mereka hadapi tinggi, mereka masih dapat mempertahankan rasa *engaged* terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, peneliti juga menemukan adanya pengaruh yang positif dari *job resources* terhadap *employee engagement* pekerja yang artinya ketika *job resource* pekerja meningkat maka akan meningkatkan *employee engagement* mereka juga. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Malinowska & Tokarz (2020) yang menyatakan bahwa *job resources* yang tinggi pada pegawai akan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Selain itu, ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan dari dimensi *opportunities for development* yang merupakan bagian variabel *job resources*. Hasil ini sejalan dengan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rothmann (2010) dimana *opportunities for development* merupakan salah satu dimensi dari variabel *job resources* yang paling berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk mempelajari hal yang baru guna untuk pengembangan individu (Bakker & Demerouti, 2007). Rothmann (2010) menyatakan bahwa dengan *opportunities for development* di suatu pekerjaan dapat membuat karyawan menjadi lebih fokus kepada pekerjaannya dan fokus dalam mencapai tujuannya (Braine & Roodt, 2011).

### SIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada peran *job demands-resources* terhadap *employee engagement* pada karyawan *work from home*. Berdasarkan analisis hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *job demand* dan *job resource* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pekerja yang sedang *work from home*, dengan arah pengaruh yang positif, yaitu semakin tinggi *job demand* dan *job resource* yang dimiliki oleh pekerja maka semakin tinggi *employee engagement* dan sebaliknya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi *opportunities for development* dari variabel *job resources* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih terhadap dosen pembimbing, dosen wali, kedua orang, adik, para sahabat, serta pihak-pihak lain yang sudah turut membantu dalam proses menyelesaikan pengerjaannya.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Abiyyu Dizar Duagantara tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

## REFERENCE

- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). PENGARUH JOB DEMANDS, JOB RESOURCES DAN PERSONAL RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Braine, R.D, & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2).
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2008). Work Engagement and its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*. <https://doi.org/10.21818/001c.17170>
- Clark, D. M. T., & Loxton, N. J. (2012). Fear, psychological acceptance, job demands and employee work engagement: An integrative moderated meditation model. *Personality and Individual Differences*, 52(8), 893–897. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.022>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Feldmann, J. (2021). *Council Post: Disengagement In The WFH Era: What Are The True Causes And Remedies?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/08/09/disengagement-in-the-wfh-era-what-are-the-true-causes-and-remedies/>
- Gallup, I. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report: Discover how employees around the world experienced life and work in 2020*.
- Hapsari, I. (2020). KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEKERJA YANG MENJALANI WORK FROM HOME PASCA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 37–45. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2623>
- Harter, J. (2021, February 26). *U.S. Employee Engagement Rises Following Wild 2020*. Gallup.Com. <https://www.gallup.com/workplace/330017/employee-engagement-rises-following-wild-2020.aspx>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2010). KORELASI KECERDASAN EMOSI DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA. 12(1), 7.

- Indriati, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(3), 1-6.
- Jones, F., & Fletcher, B. C. (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 89–106. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00602.x>
- Kristine Field, L., & Hendrina Buitendach, J. (2012). Work Engagement, Organisational Commitment, Job Resources and Job Demands of Teachers Working Within Disadvantaged High Schools in Kwazulu-Natal, South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 87–95. <https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10874525>
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2020). The moderating role of Self Determination Theory's general causality orientations in the relationship between the job resources and work engagement of outsourcing sector employees. *Personality and Individual Differences*, 153, 109638. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109638>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163–2170. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.01.007>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*. 9.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Rothmann, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 12 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.925>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sari, K. C. (2020, March 16). *Cegah Covid-19, Pemprov DKI Imbau Perusahaan Terapkan Kerja dari Rumah Halaman all.* KOMPAS.com. <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/03/16/12265131/cegah-covid-19-pemprov-dki-imbau-perusahaan-terapkan-kerja-dari-rumah>
- 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*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Lez-Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan, H., Sinto, R., Singh, G., Nainggolan, L., Nelwan, E. J., Chen, L. K., Widhani, A., Wijaya, E., Wicaksana, B., Maksum, M., Annisa, F., Jasirwan, C. O. M., & Yuniastuti, E. (2020). Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.7454/jpdi.v7i1.415>
- Zajkowska, M. (2012). EMPLOYEE ENGAGEMENT: HOW TO IMPROVE IT THROUGH INTERNAL COMMUNICATION. *Human Resources Management & Ergonomics*, 6(1).