



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH *JOB DEMANDS* DAN *PERSONAL RESOURCES*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN PADA
PT PLN ENJINIRING PONDOK PINANG**

SKRIPSI

Muhammad Faqih

1502025159

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *JOB DEMANDS* DAN *PERSONAL RESOURCES*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN PADA PT
PLN ENJINIRING PONDOK PINANG**

SKRIPSI

Muhammad Faqih

1502025159

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH *JOB DEMANDS* DAN *PERSONAL RESOURCES* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN PADA PT PLN ENJINIRING PONDOK PINANG”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, September 2019

Yang Menyatakan,



Muhammad Faqih

NIM 1502025159

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *JOB DEMANDS* DAN *PERSONAL RESOURCES* TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PADA PT PLN ENJINIRING PONDOK PINANG**

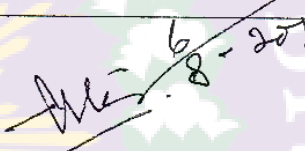
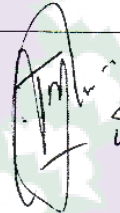
NAMA : **MUHAMMAD FAQIH**

NIM : **1502025159**

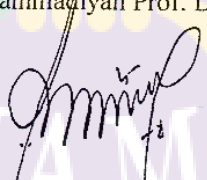
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.	 6/8-2019
Pembimbing II	Ir. Tukirin, M.M.	 8/8-2019

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH JOB DEMANDS DAN PERSONAL RESOURCES
TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PADA PT PLN
ENJINIRING PONDOK PINANG**

yang disusun oleh :
Muhammad Faqih
1502025159

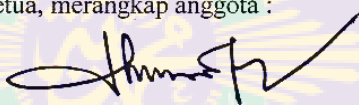
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2019

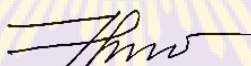
Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



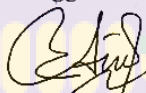
(Dr.,Hj. Connie Chairunnisa,.MM)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay,. SE.,MM)

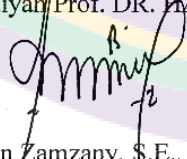
Anggota :



(Edi Setiawan,. SE,. MM)

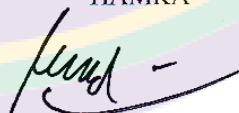
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

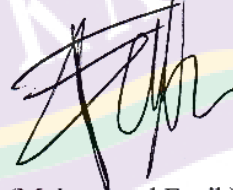
Nama : Muhammad Faqih
NIM : 1502025159
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :
“PENGARUH JOB DEMANDS DAN PERSONAL RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PT PLN ENJINIRING PONDOK PINANG”.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : September 2019
Yang Menyatakan,



(Muhammad Faqih)

ABSTRAK

Muhammad Faqih (1502025159)

PENGARUH *JOB DEMANDS* DAN *PERSONAL RESOURCES* TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PT PLN ENJINIRING PONDOK PINANG

*Skripsi. Program Studi Manajemen Strata Satu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

Kata kunci: Job Demands, Personal Resources, Work Engagement.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demands* dan *personal resources* terhadap work engagement karyawan pada PLN Enjiniring Pondok Pinang.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif, penelitian ini di lakukan di PT PLN Enjiniring Pondok Pinang terhadap karyawan nya, dan sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 110 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Insidental Sampling*. Teknik pengolahan data analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 25. Hasil analisis regresi linear berganda dengan uji t dan f. Hasil analisis regresi linear berganda dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *Job Demands* dan *Personal Resources* parsial dan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* Karyawan. Secara bersama-sama F hitung yaitu sebesar 312.430 dan F tabel 3,08 nilai sig. F 0,000, Sedangkan secara parsial *Job Demands* menunjukkan nilai t hitung sebesar $7.826 > t$ tabel 1,982, *Personal Resources* menunjukkan t hitung sebesar $20.802 > t$ tabel 1,982. Diketahui juga variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap *Work Engagement* adalah *Personal Resources*..

ABSTRACT

Muhammad Faqih (1502025159)

THE EFFECT OF JOB DEMANDS AND PERSONAL RESOURCES ON WORK ENGAGEMENT IN PT PLN ENJINIRING PONDOK PINANG

Scriptio. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Job demands, Personal Resources, Work Engagement.

This research aims to determine the effect of job demands and personal resources on employee engagement at PLN Pondok Pinang Engineering.

In this research quantitative methods are used, this research was conducted at PT PLN Enjiniring Pondok Pinang to the employees, and samples taken by researchers were 110 respondents. The sampling technique uses incidental sampling. Data analysis data processing techniques used are descriptive analysis, analysis of the multiple linear classic assumption test, analysis of partial correlation coefficient, coefficient of multiple correlation analysis and test hypotheses. The data is then processed using multiple linear regression with anaisis processed using SPSS 25. The results of multiple regression analysis with t test and f test. The results of multiple regression analysis of shows that independent variable consisting of job demands and personal resources together and partial have a significant influence on work engagement employee. Together F count is equal to 312,430 and F table is 3.08 sig. F 0,000, While partially Job Demands shows the t value of 7.826 > t table 1.982, Also Known that the variable that has the most dominan influence to work engagement is the personal resources.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, wr. wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan benar yang melakukan penelitian di PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PLN E) sebagai persyaratan untuk kelulusan. Dengan judul skripsi yaitu “Pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement* Karyawan pada PT PLN Enjiniring”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Nuryadi Widjiharjono, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka dan jajaranya
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka.
4. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen pembimbing 1 yang dengan sabar telah membantu dan memberikan masukan mengenai penyusunan hasil skripsi yang baik dan benar.
5. Bapak Ir. Tukirin, M.M. selaku Dosen pembimbing 2 yang dengan sabar telah membantu dan memberikan masukan mengenai penyusunan hasil skripsi yang baik dan benar.
6. Mas Bobby Adhipradana selaku *Manager SDM* , Bapak Erwin Kuswiryono selaku mentor saya dan sebagai *Assistant Officer Administrasi SDM*, yang sudah mengizinkan saya melakukan penelitian di PT PLN Enjiniring. Bapak Dr.

Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Keluarga terutama orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan laporan magang ini.
8. Mutual mutual ku ditwitter yang senantiasa selalu memberikan semangat dan bantuannya kepada penulis.
9. Teman-teman yang satu dosen pembimbing dengan saya, seperti Ahmad Rifai dan lainnya yang juga turut membantu memberikan saran dalam membuat laporan magang ini.

Semoga pihak-pihak yang telah memberikan segala dukungannya kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam penyusunan hasil skripsi ini dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan hasil skripsi ini.

Wassalamualaikum wr. wb

Depok, Agustus 2019

(Muhammad Faqih)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	11
1.2.3 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	14
2.2 Telaah Pustaka	25
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.2.2 <i>Work Engagement</i> (Keterlibatan Kerja)	26
2.2.2.1 Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	27
2.2.2.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	28
2.2.2.3 Indikator <i>Work Engagement</i>	29

2.2.3 <i>Job Demands</i> (Permintaan kerja)	29
2.2.3.1 <i>Komponen Job Demands</i>	30
2.2.3.2 <i>Dimensi Job Demands</i>	31
2.2.3.3 <i>Indikator Job Demands</i>	32
2.2.4 <i>Personl Resources</i> (Sumber Daya Pribadi).....	32
2.2.4.1 <i>Dimensi Personal Resources</i>	33
2.2.4.2 <i>Indikator Personal Resources</i>	34
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	35
2.3.1 Hubungan antara <i>Job Demands</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	35
2.3.2 Hubungan antara <i>Personal Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	35
2.3.1 Hubungan antara <i>Job Demands</i> dan <i>Personal Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	36
2.4 Rumusan Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	40
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 <i>Populasi</i>	44
3.3.2 <i>Sampel</i>	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	45
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	47
3.5.1 <i>Uji Validitas</i>	47
3.5.1.1 <i>Uji Reliabilitas</i>	47
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	48
3.5.3 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	49
3.5.3.1 <i>Model Regresi Linier Berganda</i>	49
3.5.3.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	49
3.5.3.3 <i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	53

3.5.3.4 Uji Hipotesis	54
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	55
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial	55
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.1 Sejarah PT PLN Enjiniring	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.2.1 Visi Perusahaan	59
4.1.2.2 Misi Perusahaan	59
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
4.1.4 Bisnis Utama Perusahaan.....	62
4.1.5 Karakteristik Responden PT PLN Enjiniring.....	63
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	66
4.2.1 Uji Kualitas Data	66
4.2.1.1 Uji Validitas	66
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	69
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	69
4.2.2.1 Analisis Hasil Tanggapan Responden Job Demands	70
4.2.2.2 Analisis Hasil Tanggapan Responden Personal Resources	77
4.2.2.3 Analisis Hasil Tanggapan Responden Work Engagement	83
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.2.3.1 Model Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	90
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	97
4.2.3.4 Uji Hipotesis	97
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	99
4.2.4.1 Analisis Korelasi Parsial	101
4.2.4.2 Analisis Korelasi Berganda	101
4.3 Pembahasan	102

BAB V PENUTUP

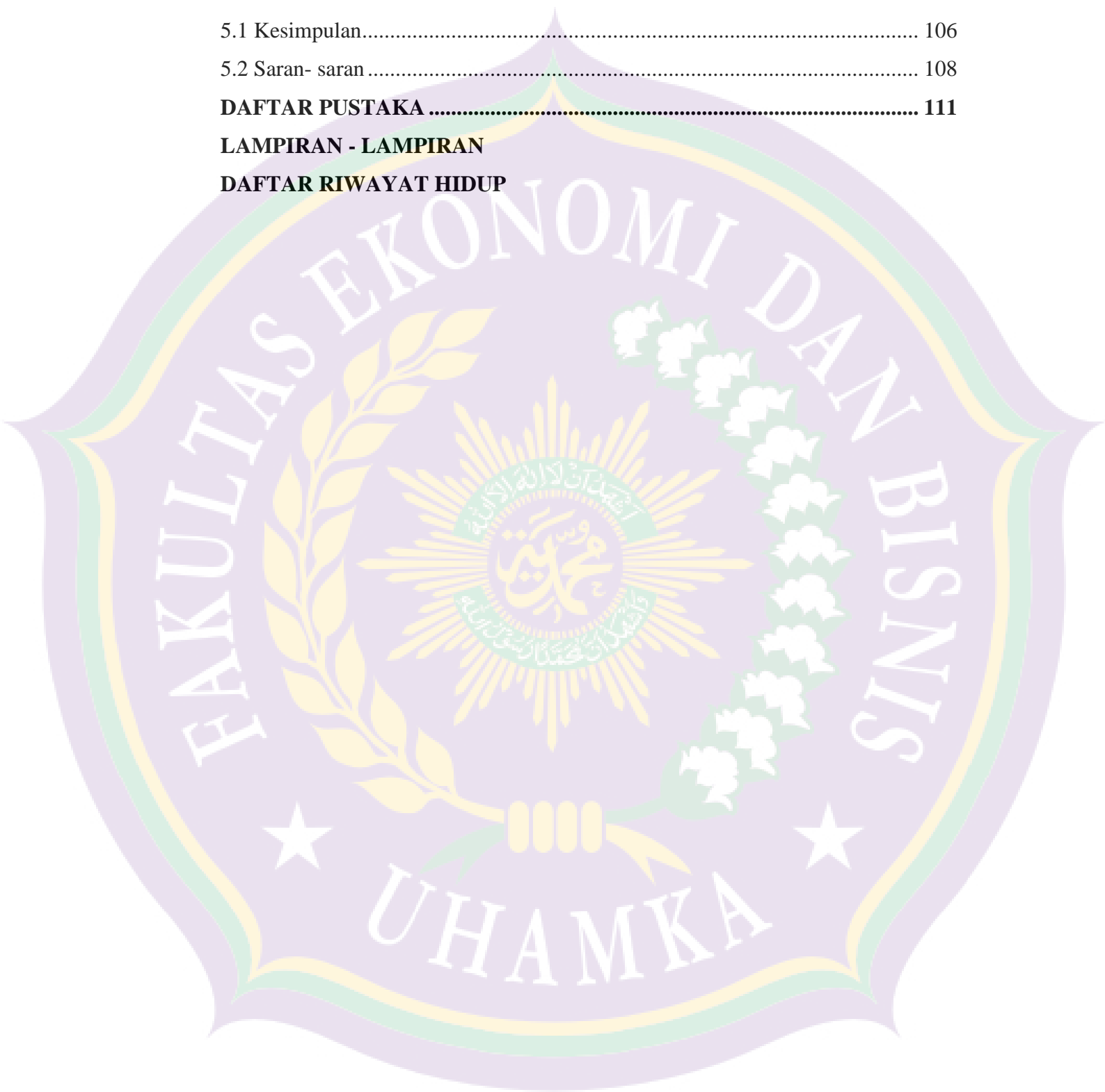
5.1 Kesimpulan..... 106

5.2 Saran- saran 108

DAFTAR PUSTAKA 111

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
3	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	46
4	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden.....	48
5	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	52
6	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	55
7	Usia Responden.....	63
8	Jenis Kelamin Responden.....	64
9	Pendidikan Terakhir Responden.....	65
10	Lama Masa Bekerja Responden.....	66
11	Uji Validitas <i>Job Demands</i>	67
12	Uji Validitas <i>Personal Resources</i>	68
13	Uji Validitas <i>Work Engagement</i>	68
14	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
15	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	70
16	Kondisi tubuh yang kurang sehat akibat kelelahan bekerja, mempengaruhi kinerja saya.....	71
17	Saya tidak dapat konsentrasi dengan baik dikarenakan keletihan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja.....	71
18	Ketika saya mengerjakan suatu pekerjaan, terkadang mengalami hambatan dalam menyelesaikannya.....	72
19	Sifat pekerjaan yang diberikan oleh atasan begitu berat, terkadang saya kesulitan dalam menyelesaikannya.....	73
20	Sikap menekan dari atasan sangat mempengaruhi kinerja saya.....	73
21	Saya terkadang cenderung menghindari dari atasan apabila diminta tugas tambahan yang berlebihan.....	74
22	Saya merasa cemas dalam bekerja setelah mendengar isu pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.....	75
23	Saya merasa resah dalam bekerja, sehingga tidak bisa memberikan kinerja yang baik.....	75
24	Skor dan Rata-Rata Variabel <i>Job Demands</i>	76

25	Saya mampu mengatur waktu dengan baik dan bijak dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.....	78
26	Saya selalu optimis pada kemampuan saya untuk bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan.....	78
27	Saya mendapat kepercayaan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas.....	79
28	Saya selalu mendapatkan penghargaan dari atasan, ketika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	80
30	Ketika ada sebuah permasalahan dalam pekerjaan, saya mampu menyelesaikannya dengan baik.....	80
31	Saya lebih suka menyelesaikan masalah secara individu daripada harus menyelesaikannya bersama tim.....	81
32	Skor dan Rata-Rata Variabel <i>Personal Resources</i>	82
32	Saya senang menjadi panitia disebuah acara, jika ditunjuk oleh pimpinan.....	83
33	Saya ikut membantu panitia seoptimal mungkin disebuah acara yang diadakan perusahaan, jika saya menjadi anggota dari panitia.....	84
34	Saya ikut serta dalam mensukseskan rangkaian kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.....	85
35	Walaupun kegiatan yang dilakukan tidak menarik, Saya akan tetap mengikuti kegiatan tersebut.....	85
36	Kerja tim yang dibangun merupakan sebuah komitmen dalam mencapai tujuan.....	86
37	Saya dan tim memiliki kontribusi yang besar atas keberhasilan yang dicapai perusahaan.....	87
38	Skor dan Rata-Rata Variabel <i>Work Engagement</i>	88
39	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
40	Hasil Uji Normalitas / One Sample Kolmogrof-Smirnof.....	92
41	Hasil Uji Autokorelasi.....	95
42	Hasil Uji Run Test.....	96
43	Hasil Uji F (Simultan).....	99
44	Koefisien Korelasi Parsial <i>Job Demands</i> dan <i>Work Engagement</i>	100
45	Koefisien Korelasi Parsial <i>Personal Resources</i> dan <i>Work Engagement</i>	100

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	E EI	4
2	Level Engagement	5
3	Employee Engagement Index PLN Enjiniring	5
4	ESI Per Sub Dimensi	6
5	SK Tim Proyek PLN E	7
6	Jumlah Karyawan Berdasarkan Status	8
7	Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Status	9
8	Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Status	9
9	Engineer Kontrak Manajemen	10
10	Kerangka Penelitian Teoritis	38
11	Struktur Organisasi PLN E	61
12	Struktur Organisasi PLN E	62

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Lembar Kuesioner Penelitian	1/27
2	Hasil Tabulasi Kuesioner Penelitian	5/27
3	Hasil Tabulasi Persepsi Jawaban Responden.....	15/27
4	Hasil Uji Validitas	20/27
5	Hasil Uji Reliabilitas	23/27
6	Surat Tugas Pembimbing Skripsi	24/27
7	Lembar Catatan Konsultasi Skripsi.....	25/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat dan kompetitif saat ini. Agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan tidak hanya harus merekrut karyawan-karyawan terbaik, tetapi juga harus memberikan dorongan berupa motivasi kepada para karyawannya untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu, perusahaan modern mengharapkan para karyawannya untuk proaktif dan inisiatif, dan mengambil tanggung jawab sebagai bagian dari perkembangan profesional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker and Leiter, 2010). Disisi lain, karyawan merupakan individu yang unik yang memiliki kebutuhan untuk berkembang, memiliki keinginan untuk mendapatkan yang lebih baik, rasa ingin dihargai, dan lain sebagainya. Pengabaian keinginan dan harapan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini bisa berakibat karyawan meninggalkan perusahaan.

Hilangnya karyawan-karyawan terbaik perusahaan akan berdampak pada proses bisnis perusahaan. Banyak biaya yang harus dikeluarkan seperti uang pisah, ketidakmanfaatan fasilitas, biaya kepegawaian (seperti rekrutmen, wawancara, tes masuk pencatatan komputer, perubahan *payroll*), biaya pelatihan, dan lembur. Hal lain yang lebih nyata adalah kerugian produktivitas sampai karyawan baru mencapai produktivitas yang sama dengan karyawan lama yang memilih meninggalkan perusahaan (Pandiangan, 2011)

Work Engagement merupakan isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). *Work Engagement* diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli, 2002). Penelitian mengenai *Work Engagement* telah menunjukkan efek positif pada pekerjaan. Pertama, *Work Engagement* sendiri merupakan sebuah pengalaman positif individu, kedua *Work Engagement* berhubungan dengan kesehatan dan efek kerja yang baik bagi karyawan, ketiga *Work Engagement* membantu individu mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang membuat stress, keempat *Work Engagement* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Hal inilah yang menjadi penting bagi para manajer untuk memperkuat *Work Engagement*, karena karyawan yang tidak *engaged* adalah pusat masalah apabila pekerja kehilangan komitmen dan motivasi.

Salah satu faktor dalam *Work Engagement* adalah *Job Demands*, *Job Demands* bisa berubah menjadi stres kerja bila karyawan diberikan pekerjaan dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, dan kecemasan pada karyawan.

Work Engagement juga ada kaitannya dengan Sumber Daya pribadi (*Personal Resources*). Selain mengukur aspek *Job Demands*, penelitian ini juga mengukur seberapa besar peranan *Personal Resources* dalam mempengaruhi *Work Engagement*. Van den Heuvel (2010) mengembangkan model *Personal Resources* sebagai sarana pendukung bahwa hasil organisasi seperti kinerja, komitmen, dan *Work Engagement* dalam lingkungan organisasi tidak hanya di pengaruhi oleh

berbagai aspek lingkungan kerja (*Job Demands*, berupa tekanan kerja) tetapi juga oleh karakteristik individu tertentu, yang disebut *Personal Resources* (misalnya *Self Efficacy* dan harapan).

PT Prima Layanan Nasional Enjiniring atau disingkat dengan PLN E adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang usaha jasa enjiniring ketenagalistrikan. PT PLN (Persero) bersama dengan YPK PLN (Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PLN) mendirikan anak Perusahaan yang bergerak di bidang konsultan enjiniring ketenagalistrikan, yang diberi nama PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PLN E), kepemilikan saham PLNE sebesar 99,9% dipegang oleh PT PLN (Persero) dan sebesar 0,1% dipegang oleh Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PLN (YPK PLN).

Semangat lahirnya PLN E adalah untuk mendukung perkembangan dan kemajuan bisnis PT PLN (Persero) sebagai induk perusahaan yang terus mengalami dinamika usaha, dan PLN E akan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan di bidang enjiniring, mengingat kebutuhan pangsa pasar terhadap jasa enjiniring terus berkembang dan semakin dibutuhkan.

Sesuai penjelasan yang sebelumnya, *Job Demands* memang tidak berbanding lurus dengan *Personal Resources*, karena dapat mengakibatkan stres pada karyawan di perusahaan dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut akan terbengkalai.

Sebagai penulis ingin menjelaskan permasalahan-permasalahan yang ada di setiap variabel pada judul saya “Pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resources*

terhadap *Work Engagement* Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Pondok Pinang.”

Yang saya dapat langsung informasinya dari PT PLN Enjiniring.

Di PLN Enjiniring ini dalam variabel *Work Engagament* memiliki 2 masalah yang utama, yang pertama adalah hasil survey *engagement* dapat menurun daripada hasil survey yang ada pada sebelumnya, lalu yang kedua adalah adanya ketidakpuasan terhadap sistem SDM & Organisasi.

Berikut dibawah ini adalah data berbentuk tabel mengenai masalah pada variabel *Work Engagement*:

Gambar 1 (EEI)

EEI

Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Lokasi Kerja, Usia & Masa Kerja



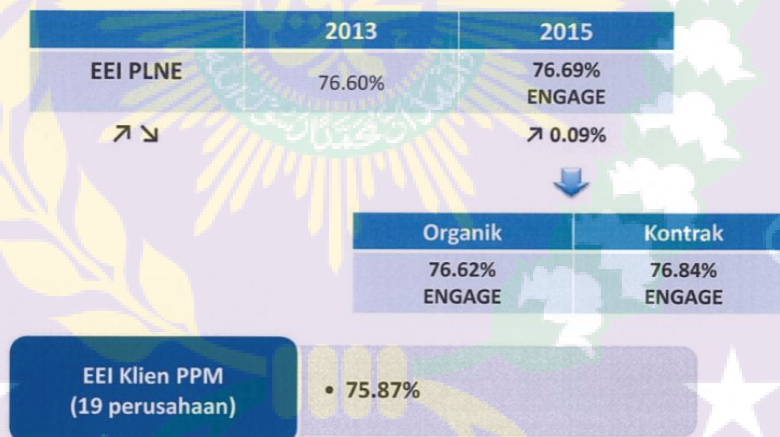
Jenis Kelamin	Organik	Kontrak	Pendidikan	Organik	Kontrak	Lokasi Kerja	Organik	Kontrak
Laki-laki	78.41%	78.51%	SLTA - D3	70.26%	80.00%	Office/indoor	76.27%	76.68%
Perempuan	72.86%	69.87%	S1	77.41%	76.02%	Site/lapangan/out door	81.43%	78.57%
			S2 - S3	76.77%	78.71%			

Usia	Organik	Kontrak	Masa Kerja di PLNE	Organik	Kontrak
< 30 tahun	73.90%	70.89%	0-3 tahun	75.00%	78.19%
30 – 39 tahun	73.73%	77.97%	4-6 tahun	75.06%	74.97%
40 – 49 tahun	81.03%	76.07%	7-10 tahun	76.89%	76.25%
≥ 50 tahun	89.00%	77.97%	>10 tahun	80.00%	81.43%

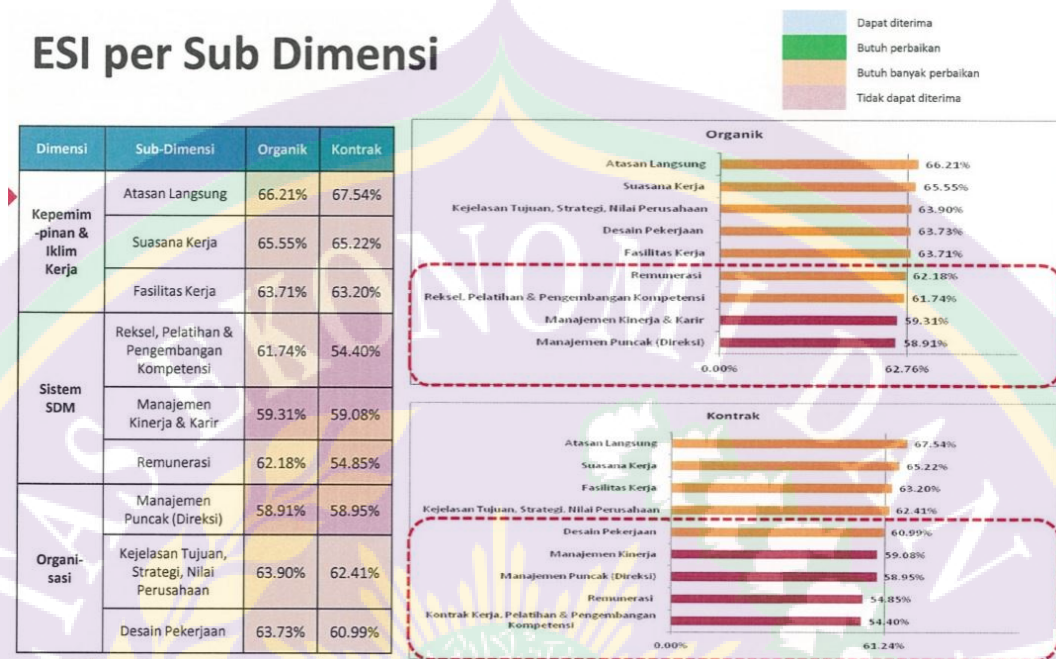
Gambar 2
Level Engagement

Interval		Level Engagement
1.00 – 2.80	25.00% - 70.00%	Not Engage
2.81 – 3.60	70.01% - 90.00%	Engage
3.61 – 4.00	90.01% - 100%	Fully Engage

Gambar 3
Employee Engagement Index (EEI) PLNE



Gambar 4



Gambar 1 dalam bentuk tabel di atas adalah sebuah profil responden yang di ambil untuk survey *engagement* PLN Enjiniring, kemudian di gambar ke 2 adalah level *engagement*, lalu di gambar ke 3 adalah hasil survey *engagement* PLN Enjiniring ditahun 2013 dan 2015, yang mana hasil dari survey *engagement* di tahun 2015 akan dibandingkan dengan ditahun 2018, nanti akan mendapatkan bahwa hasil survey ditahun 2018 menurun daripada 2015, dan di gambar terakhir (gambar ke 4) adalah sebuah perbandingan dari masing masing sub dimensi survey, sub dimensi survey mencakup sebuah aspek *Employee Engagement* yang mana isi nya adalah Kepemimpinan & Iklim kerja, Sistem SDM, dan Organisasi. Sistem SDM dan Organisasi pada aspek *Employee Engagement* merupakan salah satu masalah dari *Work Engagement* di PLN Enjiniring dengan adanya ketidakpuasan terhadap

keduanya, jika dibandingkan nantinya akan menurun hasil survey nya ditahun 2018 dari tahun 2015.

Lalu, Permasalahan dalam variabel *Job Demands* di PLN Enjiniring yaitu bisa sangat tinggi ketika banyak penugasan proyek dari PLN Pusat, apalagi dari PLN Pusat terkadang diminta untuk cepat selesai ketika sedang dilibatkan dengan suatu pekerjaan, yang mengakibatkan ada nya tekanan bagi para karyawan nya lalu pekerjaan tersebut akan terbengkalai.

Gambar 5

SK Tim Proyek PLN Enjiniring.

SUSUNAN ANGGOTA :

No.	Nama	Jabatan
1.	Manajer Senior Pembangkit	Project Manager
2.	Maulana Rifaldi	Project Team Leader
3.	Wizasko Ardiansyah	Co. Project Team Leader
4.	Wimatman Passau	Lead Civil Engineer
5.	Azwar Septian	Civil Engineer
6.	Fitryan Angrasari	Civil Engineer
7.	Wijang P.	Lead Mechanical Engineer
8.	Luthfi Kurniawan	Mechanical Engineer
9.	Andal Adhi P.	Mechanical Engineer
10.	Helmi Riza	Process Engineer
11.	Sabran Ramli	Lead Electrical Engineer
12.	Budi Haryono	Electrical Engineer
13.	Novi Indriani	Electrical Engineer
14.	Octarina Idiarti	Lead I&C Engineer
15.	Oltra Resmi	I&C Engineer
16.	Yoga PYTM	Lead Financial
17.	Ahmad Kosasih	Financial Evaluator
18.	TBA	Project Engineer Support
19.	Aminullah	Project Administration
20.	Rakhmat Udin	Drafter
21.	Arief S.W.	TEA

KEDUA

- Tugas pokok Tim Proyek sebagaimana dalam Diktum Pertama adalah :
- Membantu Pendampingan Pengadaan Pembangunan Pembangkit (PLTG/MG) Bangkakanal (Peaker) Tahap 2 - 140 MW sesuai surat Penugasan/Kontrak, dengan resume lingkup pekerjaan antara lain sebagai berikut :
 - Membantu Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam menyiapkan administrasi untuk proses petelangan;
 - Membantu melakukan evaluasi Proposal Bidder bersama-sama dengan Pejabat Pelaksana Pengadaan;
 - Membantu Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam menyusun HPS disertai dengan detail perhitungan dan data pendukung;
 - Membantu Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam melakukan evaluasi, klarifikasi dan negosiasi harga;
 - Membantu Pejabat Pelaksana Pengadaan dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi, Contract Discussion Agreement (CDA) dan Penyusunan Dokumen Kontrak;
 - Mengikuti prosedur yang berlaku pada PE PLNE
 - Membuat dan menyelesaikan BAPP;
 - Membuat dan menyelesaikan BAST;
 - Membuat dan menyelesaikan amandemen (bila ada);
 - Memastikan pelaksanaan Input Data PRIMA (seperti SK TIMPRO, Schedule Pekerjaan, RAB, Rencana BAPP, Aktual BAPP dll);
 - Melaksanakan pekerjaan dengan prinsip tepat waktu, tepat mutu dan tepat biaya (sadar biaya).

KETIGA

- Dalam melaksanakan tugasnya Tim Proyek sebagaimana yang dimaksud pada Diktum Kedua bertanggung jawab kepada Direktur Enjiniring PT PLN Enjiniring.

KEEMPAT...

Gambar 5 di atas adalah bukti atau data penugasan-penugasan proyek dari PLN Pusat yang diberikan kepada karyawan PLN Enjiniring, sesuai yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dari penugasan-penugasan yang diberikan itu terkadang karyawan diminta untuk cepat selesai ketika sedang dilibatkan dalam sebuah proyek yg mengakibatkan ada nya tekanan bagi para karyawan PLN Enjiniring.

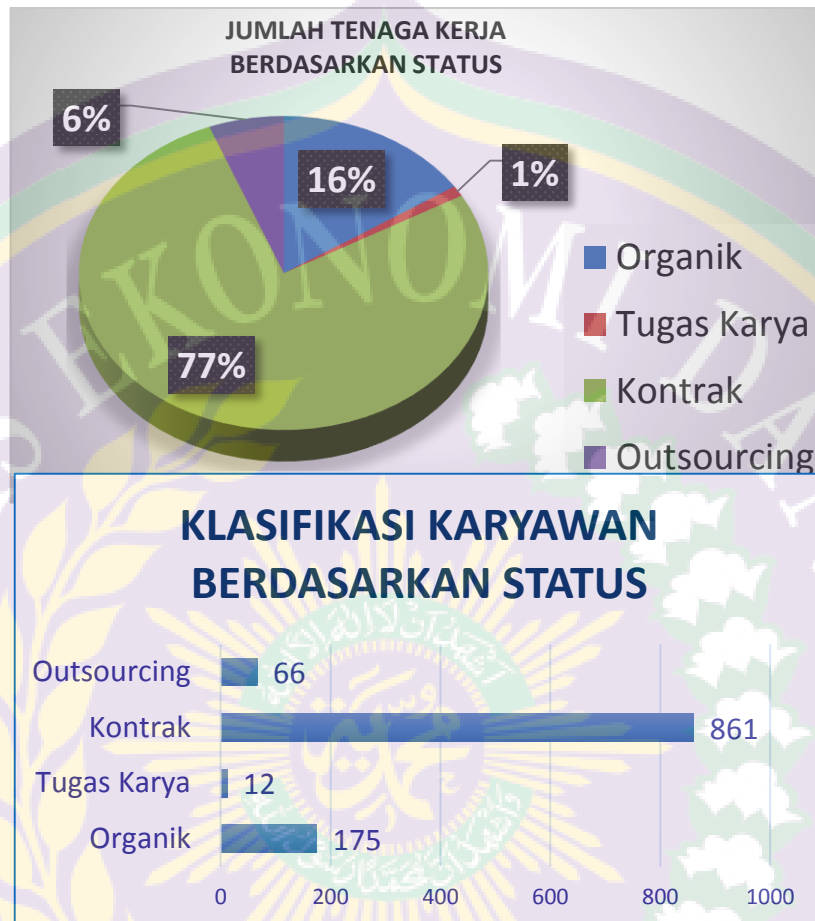
Dan permasalahan dalam variabel *Personal Resources* di PLN E memiliki 4 masalah yang utama, yang pertama adalah jumlah *engineer* yang berstatus organik jumlahnya sedikit lebih banyak daripada jumlah *engineer* yang berstatus kontrak, yang kedua kompetensi dan pengalaman *engineer* organik masih jauh minim dibawah dibandingkan dengan kompetensi dan pengalaman dari *engineer* yang kontrak, yang ketiga yaitu ada kontstrain tentang batas rasio subletting yang ditetapkan PLN Pusat sehingga memaksa PLN Enjiniring tidak mampu leluasa dalam menambah jumlah *engineer* kontrak yang sebenarnya *engineer* kontrak memiliki pengalaman yang lebih besar, yang terakhir sistem rekrutmen terpusat PLN Grup yang membuat PLN Enjiniring tidak dapat leluasa dalam melakukan rekrutmen prohire pegawai organik berpengalaman yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Gambar 6

PER DESEMBER 2018
JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN STATUS

STATUS	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)
Organik	175	15.71
Tugas Karya	12	1.08
Kontrak	861	77.29
Outsourcing	66	5.92
TOTAL	1114	100.00

Gambar 7



Gambar 8

Berdasarkan ketiga grafik / data di atas membuktikan bahwa jika jumlah tenaga kerja dari *engineer* kontrak lebih banyak akan membuahkan hasil yang positif bagi PLN Enjiniring, karena *engineer* kontrak kompetensi & pengalamannya lebih baik dibandingkan dengan *engineer* organik, dan juga mayoritas *engineer* kontrak lebih senior dibandingkan dengan *engineer* organik.

Akan tetapi, dengan adanya kontstrain tentang batas *rasio subletting* yang ditetapkan PLN Pusat, sehingga memaksa PLN Enjiniring tidak mampu leluasa dalam menambah jumlah *engineer* kontrak yang sebenarnya *engineer* kontrak

memiliki pengalaman yang lebih besar, seperti gambar 9 dalam bentuk tabel dibawah ini

Gambar 9

KONTRAK MANAJEMEN TAHUN 2018
PT PLN ENJINIRING

PLN ENJINIRING

NO	KPI 2018	FORMULASI	SATUAN	BOBOT	2018 TARGET
1	2	3	4	5	6
I	Fokus Pelanggan			10	
1.1	Indeks Kepuasan Pelanggan				
II	Efektifitas Produk dan Proses			34	
2.1	Engineering First Pass Yield				
2.2	Engineering On-Time Delivery (OTD)				
2.3	Produktivitas Supervisi Konstruksi				
III	Fokus Tenaga Kerja			15	
3.1	Human Capital Readiness (HCR) *	↑ Levelisasi 1 - 5 Oleh Tim Asesmen	Level	3	4,08
3.2	Organizational Capital Readiness (OCR) *	↑ Levelisasi 1 - 5 Oleh Tim Asesmen	Level	3	4,08
3.3	Komposisi Enjinir subletting untuk Produk Enjiniring (FS, Bidoc dan Engineering Design)	↓ (Total Enjinir Subletting (MM) / Total Enjinir terkonsolidasi (MM)) x 100%	%	9	25,00
IV	Keuangan dan Pasar			34	
4.1	Pencapaian investasi				
4.2	Sinergi dengan Anak Perusahaan lain				
4.3	Efisiensi Biaya Enjiniring oleh Sub Consultant				
V	Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab Masyarakat			7	
5.1	Penerapan Good Corporate Governance (GCG) *				
5.2	Penyelesaian Temuan Auditor *)				
5.5	Kepatuhan pada K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja & Lingkungan Hidup) *)				
	TOTAL BOBOT			100	

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut terhadap PT PLN E terkait *Job Demands*, *Personal Resources*, dan *Work Engagement*, yang kemudian diberikan judul penelitian tersebut menjadi **“Pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement* di PT PLN Enjiniring.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Job Demands* karyawan pada PT PLN Enjiniring Pondok Pinang?
2. Bagaimanakah pengaruh *Personal Resources* karyawan pada PT PLN Enjiniring Pondok Pinang?
3. Bagaimanakah Pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement* karyawan pada PT PLN Enjiniring Pondok Pinang?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas yang telah diuraikan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup sebuah permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematis serta penelitian menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang diteliti, pembatasan masalah ini ditunjukkan kepada karyawan PT PLN Enjiniring Pondok Pinang yang menilai bahwa *Job Demands* dan *Personal Resources* sebagai faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*.

Dalam penelitian ini, peneliti membahas dua variabel bebas, yaitu *Job Demands* (X1) dan *Personal Resources* (X2), sedangkan *Work Engagement* (Y) sebagai variabel terikat.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian tersebut seperti ini,

Bagaimana pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resources* secara simultan terhadap *Work Engagement* pada PT PLN Enjiniring?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Job Demands* terhadap *Work Engagement* karyawan pada PT PLN Enjiniring Pondok Pinang
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Personal Resources* terhadap *Work Engagement* karyawan pada PT PLN Enjiniring Pondok Pinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Job Demands* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement* karyawan pada PT PLN Enjiniring Pondok Pinang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi dunia akademik:

Manfaat bagi dunia akademik yang diharapkan adalah bahwa peneliti melakukan penelitian ini dengan sebuah hasil yang mana akan dijadikan sebuah rujukan dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi, yang juga diharapkan nantinya menjadi sebuah referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan kajian terhadap judul yang sama, yaitu Pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement*.

2. Manfaat bagi mahasiswa:

Sebagai salah satu media informasi dalam menambah pengetahuan bagi peneliti maupun bagi mahasiswa lainnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dari judul penelitian ini,yaitu Pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resouces* terhadap *Work Engagement*.

3. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi pihak yang berkepentingan khususnya PT PLN Enjiniring, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Pengaruh *Job Demands* dan *Personal Resouces* terhadap *Work Engagement* pada PT PLN Enjiniring

DAFTAR PUSTAKA

- Auli Airilaa, Jari J. Hakanena, Wilmar B. Schaufelb, Ritva Luukkonenc, Anne Punakalliod & Sirpa Lusad (2014). Are job resources and Personal Resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of Work Engagement. *“An International Journal of Work, Health & Organisations,”* 28:1, 87-105.
- Asep Saputra (2019). Analisis Pengaruh Job Demands, Job Resources, Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Azwar, Saifuddin. (2007). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bakker AB, Leiter MP. 2010.. *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Diah Restu Ayu, Syamsul Maarif, & Anggraini Sukmawati (2015). Pengaruh Job Demands , Job Resources, dan Personal Resources terhadap Work Engagement. Institut Pertanian Bogor. *“Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen.”* Vol. 1 No. 1 Agustus 2015.
- Demerouti, Evangelia, dan Arnold B. Bakker. (2008). “Towards a model of work engagement.” *Career Development International* 13 (3): 209-23.
- Martina Korze (2018). How job resources and Personal Resources influence Work Engagement and burnout. *“African Journal of Economic and Management Studies,”* Vol. 9 Issue: 2, pp.148-164.
- Nicolas Gillet, Evelyne Fouquereau, Tiphaine Huyghebaert & Philippe Colombat (2015). The Effects of Job Demands and Organizational Resources through Psychological Need Satisfaction and Thwarting. *“Spanish Journal of Psychology,”* 18, e28, 1–19.
- Osman M. Karatepe, Anastasia Ozturk, & Taegoo Terry Kim (2018). The effects of nonwork and Personal Resources on frontline bank employees’ Work Engagement and critical job outcomes. *“International Journal of Bank Marketing,”*
- Pandiangan B. (2011). Analisis Turnover Guru-guru di Yayasan Perguruan Katolik Budi Murni. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Palupi Bimantari (2015). Pengaruh Job Demands , Personal Resources, dan Jenis Kelamin terhadap Work Engagement. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Pushpendra Priyadarshi dan Reeta Raina (2014). The mediating effects of Work Engagement: testing causality between personal resource, job resource and work related outcomes. *Int. J. Indian Culture and Business Management*, Vol. 9, No. 4, pp.487–509.
- Sakari Taipale Kirsikka Selander Timo Anttila Jouko Nätti (2012). Work Engagement in eight European countries: The role of Job Demands , autonomy, and social support. “*International Journal of Sociology and Social Policy*”, Vol. 31 Iss 7/8 pp. 486 – 504.
- Schaufeli W.B, Salanova M, González-Romá, Bakker AB. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3:71–92
- 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. DOI: 10.1002/Job.248
- Shabana Essa (2014). *The Impact of Job Resources and Personal Resources on Engagement at Work in Pakistan*.
- Sri Murdhaningsih Rahayu (2019). Hubungan antara Job Demands Dengan Work Engagement Penyidik Polisi Di Polda NTT. Universitas Sanata Dharma.
- Tiina Saari Harri Melin Evgeniya Balabanova Azer Efendiev (2017). The Job Demands and resources as antecedents of Work Engagement: Comparative research on Finland and Russia. “*Baltic Journal of Management*,” Vol. 12 Iss 2 pp. 240 – 254.
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB UHAMKA.
- Woocheol Kim dan Young Sup Hyun (2017). The impact of Personal Resources on turnover intention: the mediating effects of Work Engagement. “*European Journal of Training and Development*,” Vol. 41 Issue: 8, pp.705-721.
- Zamralita (2013). Pengaruh Sumber Daya Pribadi terhadap *Work Engagement*. Universitas Tarumenegara.
- Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, & Yantje Uhing (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.341-350.

Yuna Muliana, Makmur & Welven Aida (2015). *The Effect of Involvement Work and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention In Modern Market Pasir Pengaraian Rokan Hulu*. Riau: Universitas Pasir Pengaraian.

Yanuar Surya Putra dan Hari Mulyadi (2010). Pengaruh *Job Demands* terhadap Kinerja deng *Burnout* sebagai *Variabel Moderating* pada Karyawan Bagian Produksi PT Tripilar BetonMas Salatiga. Salatiga: STIE AMA.

Sigit Jatmika Nugraha, Dr. Ade Banani, MMS, Dr. Ade Irma Anggraeni,SE,M.Si (2018).Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Job Satisfaction. "*Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*", Volume 20 nomor 03 tahun 2018.

Subana, M dan Sudrajat, (2005), *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia

Ema Yudianti (2017). Work Engagement Karyawan PT Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. "*Jurnal Psikologi Islami*", Vol. 3 No. 1 (2017) 21-32

Casmiasi, Azis Fathoni & Andi Tri Haryono (2013). Pengaruh Job Demand dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang. Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.

M. Nazar Almasri (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. "*Jurnal Penelitian sosial keagamaan,*" Vol.19, No.2 Juli -Desember 2016

Burke, Ronald, J., Moodie, Scott., Dolan, Simon., Fiksenbaum, Lisa. (2012). *Job Demands , Social Support, Work Satisfaction and Psychological Well-Being among Nurses In Spain*.Esade Working Paper.

_____.(2018). *Rencana Jangka Panjang PLN Enjiniring*.