

TESIS

**PENGARUH *JOB DEMAND* DAN *JOB RESOURCES* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**

***THE IMPACT OF JOB DEMAND AND JOB RESOURCES ON WORK
ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN STELLA
MARIS HOSPITAL MAKASSAR***



MUTHMAINNAH

K022191024

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

HALAMAN PENGANTAR

**PENGARUH *JOB DEMAND* DAN *JOB RESOURCES* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
PERAWAT DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh:

MUTHMAINNAH

Kepada

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH JOB DEMAND DAN JOB RESOURCES TERHADAP WORK
ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PERAWAT DI
RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**Muthmainnah
NOMOR POKOK K022191024**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 11 Agustus 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.



Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc.
NIDN. 8806601019

Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS
NIP. 19650210 199103 1 00 6

Dekan
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2
Administrasi Rumah Sakit

Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP. 19720529 200112 1 001

Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.
NIP. 19650210 199103 1 00 6

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muthmainnah
NIM : K022191024
Program studi : Aministrasi Rumah Sakit
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

Pengaruh *Job demand* dan *Job Resources* Terhadap *Work Engagment* Dan *Organizational Commitment* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 3 Januari 2023
menyatakan

Muthmainnah



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Job demand* dan *Job Resources* Terhadap *Work Engagment* dan *Organizational Commitment* di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sedalamdalamnya kepada **Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc** selaku pembimbing I dan **Dr. Syahrir A.Pasinringi, MS** selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada **Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes, Dr. Irwandy, SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes,** dan **Prof.Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si** selaku tim penguji yang telah memberikan saran, arahan dan kritikan yang sangat bermanfaat.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
3. **Dr. Syahrir A.Pasinringi, MS**, selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Seluruh Dosen dan staf Magister Departemen Magister Administrasi Rumah Sakit, terima kasih untuk segala ilmu, bantuan informasi, dan masukan yang telah diberikan kepada penulis selama berada di Prodi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Seluruh staf RS Stella Maris atas bantuan dan kerjasamanya selama proses riset.
6. Teman-teman seperjuangan **MARS XX** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan riset ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Ibu **Sri Slamet** dan Ayah **Samijan**, serta keluarga besar atas segala dukungannya, termasuk doa, kesabaran, pengorbanan, dan semangat yang tak tergoyahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliahnya di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Semua rekomendasi dan komentar akan diterima dengan penuh syukur untuk alasan itu. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Makassar, 3 Agustus 2023



Muthmainnah

ABSTRAK

MUTHMAINNAH. *Pengaruh Job Demand dan Job Resources terhadap Work Engagment dan Organizational Commitment Perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2022.* (Dibimbing oleh Noer Bahry Noor dan Syahrir A.Pasinringl)

Organizational commitment merupakan perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur kekuatan individu di dalam organisasi serta keberpihakannya kepada organisasi, sehingga sangat penting untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi organizational commitment.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job demand dan job resources terhadap organizational commitment melalui work engagement perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar Tahun 2022. Jenis penelitian kuantitatif dan analisis data dengan menggunakan software SmartPLS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Teknik pengambilan sampel dengan total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sebanyak 200 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demand tidak memiliki pengaruh langsung terhadap work engagement ($\beta=0,131$; $P=0,262$) dan organizational commitment ($\beta=-0,196$; $P=0,166$). Job resources memiliki pengaruh langsung terhadap work engagement ($\beta=0,346$ $P=0,004$) dan organizational commitment ($\beta=0,281$ $P=0,007$). Work engagement memiliki pengaruh langsung terhadap organizational commitment ($\beta=0,269$ $P=0,015$). Job demand tidak berpengaruh terhadap organizational commitment melalui work engagement ($\beta=0,035$ $P=0,253$). Sementara job resources berpengaruh secara tidak langsung terhadap organizational commitment melalui work engagement $\beta=0,093$ $P=0,048$). Oleh karena itu, bahwa penilaian perawat mengenai variabel job resource dan work engagement sebagian besar positif, sehingga dapat dijadikan sebagai modal bagi manajemen rumah sakit untuk terus menjaga dan meningkatkan organizational commitment perawat. Serta dapat menggunakan rangkaian tersebut sebagai proses memotivasi perawat guna mengatasi job demand tinggi pada perawat ditempat kerja dan mempertahankan perawat yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

Kata Kunci : Job Demand, Job Resources, Work Engagement, Organizational Commitment, Nurses, Rumah Sakit.



ABSTRACT

MUTHMAINNAH. *The Effect of Job Demand and Resources on Work Engagment and Organizational Commitment of nurses at the Stella Maris Hospital in Makassar 2022.* (Supervised by **Noer Bahry Noor** and **Syahrir A.Pasinringi**).

Organizational commitment is a behavior that can be used to measure individual strengths within the organization and their alignment with the organization, so it is important to know the factors that can influence organizational commitment.

This study aims to analyze the effect of job demand and job resources on organizational commitment through the work engagement of nurses at Stella Maris hospital in 2022. The study is quantitative research and data analysis using Smart PLS software. The population in this study were all nurses at Stella Maris Hospital Makassar. Total sampling was applied in the study, as many as 200 respondents.

The results of the study show that job demand had no direct effect on work engagement ($\beta=0.131$; $P=0.262$) and organizational commitment ($\beta=-0.196$; $P=0.166$). Job resources have a direct effect on work engagement ($\beta=0.346$ $P=0.004$) and organizational commitment ($\beta=0.281$ $P=0.007$). Work engagement has a direct effect on organizational commitment ($\beta=0.269$ $P=0.015$). Job demand has no effect on organizational commitment through work engagement ($\beta=0.035$ $P=0.253$). While job resources have an indirect effect on organizational commitment through work engagement ($\beta=0.093$ $P=0.048$). Therefore, nurses' assessment of job resource and work engagement variables is mostly positive, so it can be used as capital for hospital management to continue to maintain and increase nurse organizational commitment. As well as being able to use this series to motivate nurses to overcome high job demand for nurses in the workplace and retain nurses who have high enthusiasm at work.

Keywords: Job Demand, Job Resources, Work Engagment, Organizational Commitment, Nurses, Hospital.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN ISTILAH.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kajian Masalah	8
C. Rumusan Masalah	15
D. Tujuan Penelitian	16
E. Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan umum tentang <i>organizational Comittment</i>	19
B. Tinjauan umum tentang Work Engagment.....	25
C. Tinjauan umum tentang Job Demand dan Job Resources	30
D. Matriks Penelitian Terdahulu.....	36
E. Maping Teori.....	46
F. Kerangka Teori	48
G. Kerangka Konsep	49
H. Hipotesis	51
I. Defenisi Operasional.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	56

B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	56
C.	Populasi dan Sampel	57
D.	Jenis dan Sumber Data	58
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	58
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas	59
G.	Metode Pengukuran.....	60
H.	Pengolahan Data dan Analisis Data	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		65
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	65
B.	Hasil Penelitian	66
	1. Analisis Univariat	66
	2. Analisis Bivariat.....	72
	3. Analisis Multivariat	75
C.	Pembahasan.....	85
D.	Implikasi Penelitian	110
E.	Keterbatasan Penelitian	111
BAB V PENUTUP.....		113
A.	Kesimpulan	113
B.	Saran	114
DAFTAR PUSTAKA		117
LAMPIRAN.....		117

DAFTAR TABEL

Table 1 Matriks Penelitian Terdahulu	36
Table 2 Mapping Teori	46
Table 3 Definisi Operasional Variabel Riset	52
Table 4 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden RS Stella Maris Tahun 2022	66
Table 5 Distribusi responden berdasarkan dimensi untuk Variabel Job demand	68
Table 6 Distribusi Responden Berdasarkan Job demand di RS Stella Maris Makassar 2022.....	72
Table 7 Distribusi responden berdasarkan dimensi untuk Variabel Job Resources di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022	69
Table 8 Distribusi Responden Berdasarkan Job Resources di RS Stella Maris Makassar 2022.....	70
Table 9 Distribusi responden berdasarkan dimensi untuk Variabel Work Engagement di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022.....	74
Table 10 Distribusi Responden Berdasarkan Work Engagement di RS Stella Maris Makassar 2022.....	71
Table 11 Distribusi responden berdasarkan dimensi untuk Variabel Organizational Commitment di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022.....	71
Table 12 Distribusi Responden Berdasarkan Organizational Commitment di RS Stella Maris Makassar 2022	72
Table 13 Pengaruh antara Job demand terhadap work engagement perawat di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022	72
Table 14 Pengaruh antara job resources terhadap work engagement perawat di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022	73
Table 15 Pengaruh antara Job demand terhadap organizational commitment perawat di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022.....	74
Table 16 Pengaruh antara Job resources terhadap organizational Commitment perawat di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022	74
Table 17 Pengaruh antara work engagement terhadap organizational commitment perawat di RS Stella Maris Makassar Tahun 2022	75
Table 18 CFA Job Demand.....	76
Table 19 CFA Job Resources	77
Table 20 CFA Work Egagement	77
Table 21 CFA Organizational Commitment.....	78
Table 22 Hasil Uji Pengaruh Langsung	80
Table 23 Hasil Uji Pengaruh Langsung	81
Table 24 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kajian Masalah.....	10
Gambar 2 Kerangka Teori.....	48
Gambar 3 Kerangka Konsep.....	49
Gambar 4 Analisis Path	86

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. KUESIONER
- Lampiran 2. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS
- Lampiran 3. SURAT IJIN RISET
- Lampiran 4. DOKUMENTASI
- Lampiran 5. HASIL UJI STATISTIK
- Lampiran 6. CURICULUM VITAE

DAFTAR SINGKATAN ISTILAH

Daftar Singkatan

RS	: Rumah Sakit
RSSM	: Rumah Sakit Stella Maris
JD-R	: Job Demand-Resources
WDQ	: The work design questionnaire

Daftar Istilah

Job Demand-Resources :Merupakan aspek-aspek pekerjaan yang terdiri dari dua faktor besar yang menentukan pencapaian outcome organisasi dimana job demand berkaitan dengan tuntutan pekerjaan di tempat kerja sementara job resources berupa sumberdaya yang disediakan organisasi untuk mendukung tuntutan yang ada pada pekerjaan.

Organizational commitment :Merupakan konstruk psikologis hasil hubungan anggota organisasi dengan organisasi tempat mereka bekerja dan memiliki implikasi terhadap keputusan seseorang apakah ingin meneruskan dirinya menjadi bagian organisasi atau tidak.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keinginan akan perasaan nyaman atas pelayanan yang berkualitas baik. Hal tersebut memaksa setiap rumah sakit sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan agar dapat beradaptasi pada setiap perubahan rumah sakit yang satu dengan yang lainnya dalam pencapaian standar serta untuk terus berupaya serta meningkatkan kualitas terbaiknya, baik itu dari segi kualitas produk layanan, fasilitas, sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia di rumah sakit memegang peran penting dalam menjalankan berbagai aktivitas dan penentu berhasil atau tidaknya suatu rumah sakit dalam menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan agar dapat tersampaikan kepada pasiennya dengan tepat yang tentunya hal tersebut nantinya akan berdampak pada pelayanan yang diberikan. Untuk itu, dibutuhkan komitmen karyawannya untuk berkontribusi atas keberhasilan ataupun tidaknya tujuan dicapai sebuah organisasi, serta pentingnya peran karyawan dalam meningkatkan *organizational commitment* karyawan. Selain itu menjaga komitmen karyawan dalam lingkungan bisnis saat ini merupakan hal yang organisasi modern semestinya lakukan (Radosavljevic, Cilerdzic and Dragic, 2017).

Organizational commitment menjadi perhatian pada bagian manajemen sumberdaya manusia yang telah di pelajari pada berbagai sector baik sektor public, privat dan non profit maupun internasional (Kheir khah, Seyed Ali

Akbar and Fathi, 2014). Sebagaimana *organizational commitment* merupakan outcome berupa perilaku yang dapat dijadikan untuk mengukur kekuatan individu didalam organisasi serta keberpihakannya kepada organisasi. Robbins and Judge, (2015a) menjelaskan bahwa dikatakan *organizational commitment* jika terdapat individu anggota organisasi yang mempertahankan dirinya untuk tetap melangsungkan kontribusi demi orientasinya pada tujuan serta harapan organisasi.

Organizational commitment penting dihadirkan sebab pekerja dengan komitmen yang baik akan memberi *engagement* yang diharapkan (Hanaysha, 2016). *Organizational commitment* dapat dipengaruhi oleh beberapa factor seperti factor seperti karakteristik pribadi atau faktor pribadi, karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) (Steers, (1977);Starnes and Truhon, (2006)) berupa *job skill, autonomy* dll; pengalaman kerja (Steers, (1977);Allen and Meyer, 1990)); faktor organisasi seperti struktur organisasi dan kebijakan dalam organisasi (Allen and Meyer, 1990), sementara menurut riset Orgambídez, Borrego and Vazquez-Aguado (2019) *work engagement* telah terbukti menjadi anteseden penting dari *organizational commitment* afektif. Sebagaimana Kahn (1990) yang mengemukakan bahwa ada keterkaitannya *work engagement* dengan perkembangan individu sampai pada level berimplikasi pada organisasi. Ini berarti bahwa *work engagement* memiliki peran juga pada hasil berupa sikap seperti komitmen karyawan pada organisasinya.

Keterikatan kerja digambarkan sebagai keadaan mental yang baik dari seorang karyawan yang terikat pada pekerjaannya yang memiliki kualitas vitalitas, pengabdian, dan penyerapan oleh Bakker et al. Hal ini juga didukung

dengan pernyataan Ogunyemi (2019) bahwa pekerja dengan engagement yang tinggi cenderung untuk energik dan berkomitmen pada pekerjaannya.

Sementara beberapa riset yang ada masih menyamakan istilah *employee engagement* dengan *work engagement* tapi ada juga yang membedakannya. Jeve, Oppenheimer and Konje,(2015) menyatakan bahwa *work engagement* berkaitan dengan pekerjaan sementara *employee engagement* adalah kontribusi karyawan pada organisasi. Maka untuk itu *work engagement* juga dibutuhkan untuk mendukung aktivitas dalam organisasi. *Work engagement* dengan *organizational commitment* sangat erat hubungannya, hal ini menunjukkan bagaimana pekerjaannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi dengan tingkat keinginannya untuk menggabungkan dirinya dengan pekerjaan, menghabiskan waktu, keterampilan, dan energi untuk bekerja, dan memandang pekerjaan sebagai bagian besar dari hidupnya.

Work engagement menurut Schaufeli and Bakker,(2004) dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumberdaya pekerjaan (*job resources*). Dimana *job demand* dan *job resources* memainkan peran penting dalam *work engagement* (Russell *et al.*, 2020). selanjutnya pada riset Schaufeli, (2012) menyatakan bahwa *Job resources* dan sumberdaya pribadi (*personal resources*) memiliki peran besar dalam memotivasi karyawan ketika karyawan tersebut dihadapkan pada suatu *job demands* yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Schaufeli and Bakker,(2004) bahwa *work engagement* berperan penting pada proses memotivasi yang didukung oleh ketersediaan *job resources*. Sementara Bakker, (2009) menyatakan bahwa

Job resources lebih baik dalam memprediksi *work engagement* dibandingkan *job demands*.

Job demand merupakan faktor yang membutuhkan energi untuk ditangani, seperti beban kerja yang tinggi dan ambiguitas peran (Borst, Kruyen and Lako, 2019). Semakin banyak job demand pada pekerjaan karyawan, maka semakin tinggi potensi peran *job resources* pada *work engagement* yang dibutuhkan untuk mencapai hasil pekerjaan yang diinginkan. Job resources penting untuk mencerminkan rasa hormat dan kepedulian terhadap pekerja untuk meningkatkan *job demands* dan *organizational commitment* afektif mereka sebagai sikap positif (Kotzé and Nel, 2020). Dapat dikatakan bahwa *job resources* sebagai bentuk dukungan ditempat kerja untuk karyawannya. Karyawan yang menerima perlakuan baik, rasa hormat, dan perhatian dari organisasi atau atasannya pada tempat kerja seperti hubungan baik dengan atasan yang merupakan bagian dari *job resources*, sebagai gantinya karyawan akan menunjukkan sikap baik mereka melalui peningkatan *job demands* dan *organizational commitment*. Hal ini sesuai dengan teori pertukaran sosial, dimana karyawan akan menimbang potensi risiko dan manfaat dari hubungan social (Kotzé and Nel, 2020) yaitu karyawan akan memberikan sesuai dengan apa yang diterimanya di tempat kerja. Hubungan social yang mana merupakan salah satu bagian dari *job resources*.

Pada model JD-R dimana *job resource* yang baik digunakan untuk mengurangi atau mengatasi tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang tinggi di tempat kerja. sehingga variabel *job resources* juga dipilih untuk diteliti karena perannya guna dapat mengurangi *job demand* yang tinggi pada rumah sakit

seperti kondisi pandemic saat ini dan variabel *job resources* dapat dijadikan faktor eksternal memotivasi individu untuk terlibat dalam tanggungjawab kerjanya atau demi pencapaian tujuan kerja, serta berperan positif pada *work engagement* sementara variabel *job demand* berpengaruh negative pada *work engagement*.

Rumah sakit selalu dihadapkan berbagai tuntutan dan tekanan yang ada saat ini, yang menjadi masalah yang tentunya harus dihadapi. Salah satunya yaitu masalah keluarnya pegawai pada organisasi yang tinggi yang dapat mengganggu proses pelayanan yang sudah direncanakan. Yayasan Rumah Sakit Stella Maris Makassar (RSSM) adalah cinta sejati yang menunjukkan dirinya dalam belas kasih atas penderitaan mereka yang kurang beruntung. Dimana RSSM merupakan rumah sakit swasta yang beroperasi dengan status sebagai rumah sakit tipe B.

Hal ini tentunya merupakan tantangan tersendiri bagi Rumah Sakit untuk dapat terus bertahan dan dapat berkembang diantara rumah sakit yang ada di kota Makassar baik rumah sakit negeri maupun swasta. Sementara pada tahun 2017, 2018 dan 2019 diketahui jumlah *turnover* sebanyak (47 orang)10,37% tahun 2017, dan tahun 2018 menjadi (52 orang)11,23% sedangkan tahun 2019 sebanyak (69 orang) 15,26 % di rumah sakit stella maris makassar. Dimana jenis tenaga yang banyak keluar yaitu perawat sebanyak 55% . Adapun alasan *turnover* tersebut adalah pegawai yang pindah atau diterima kerja ditempat lain. Mengacu pada Gillies D.A, (2000) bahwa standar batas *turnover* yaitu 10% dalam setahun. Angka tersebut melebihi standar dan sudah termasuk dalam kategori *turnover* yang tinggi. Jika tidak diatasi dikhawatirkan kedepannya pegawai akan keluar dari

rumah sakit dan pindah ke rumah sakit yang lain, hal ini dapat merugikan rumah sakit.

Jika angka *turnover* pegawai meninggi maka berbanding lurus terjadinya banyaknya yang dihadapi organisasi seperti peningkatan pengeluaran merekrut, seleksi, dan workshop untuk memaksimalkan pengembangan individu (Tewal *et al.*, 2017). Sementara menurut Ghazi *et al.*,(2020) yang melakukan riset pada salah satu tenaga kesehatan menyatakan bahwa kekurangan perawat merupakan tantangan besar bagi organisasi yang dapat ditimbulkan oleh *turnover*. Disisi lain maka rumah sakit akan kehilangan sumber daya manusia yang sudah berpengalaman. Sementara Bothma and Rood (2007) berpendapat bahwa kehilangan karyawan yang memiliki kualitas skill yang baik dapat mengganggu aktivitas organisasi tersebut serta dapat melemahkan fungsi organisasi, pelayanan dan administrasi. Ravangard,Dianat and Shokrpour (2019) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat menyebabkan banyak investasi organisasi pada karyawan menjadi sia-sia, hasil positif yang diperoleh dari pengalaman bekerja di satu organisasi justru digunakan pada organisasi lain, dan dapat menyebabkan gangguan stabilitas serta kesinambungan kegiatan organisasi.

Hasil riset (Meyer *et al.*, 2004) yang menyatakan bahwa terdapat masukan yang spesifik oleh *organizational commitment* untuk memprediksikan *turnover* atau pergantian karyawan. Tingginya angka turnover menunjukkan rendahnya *organizational commitment* karyawan. Sehingga *organizational commitment* yang tinggi dapat mengurangi angka *turnover* karyawan dan banyak perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerjanya dalam jangka waktu yang lama (Bodjrenou, Xu and Bomboma,

2019). Sementara menurut Kwon and Banks, (2004) menyatakan bahwa hasil riset mengenai *organizational commitment* menunjukkan penurunan jumlah pergantian staf, peningkatan motivasi, peningkatan perilaku organisasi, dan dukungan organisasi. Ini menunjukkan bahwa peran *organizational commitment* yang tinggi dapat menekan perputaran pegawai pada organisasi serta memiliki motivasi yang tinggi seperti bagaimana *job demands* dalam bekerja serta didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja (Labatmediene, Endriulaitiene and Gustainiene, 2007).

Selain komitmen karyawan terhadap organisasi maka dibutuhkan juga kontribusinya pada pekerjaannya untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut. Maka *work engagement* dan *organizational commitment* penting untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten dalam rumah sakit dan didukung oleh *job resources* yang ada. Sementara peneliti tidak meneliti tentang job demand karena mengingat bahwa rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki tuntutan yang tinggi apalagi saat pandemic sekarang ini, dimana petugas kesehatan membutuhkan dukungan seperti job resources pada rumah sakit.

Oleh sebab itu, periset berharap mampu melakukan riset yang difokuskan terkait pengaruh job demand serta *job resources* terhadap *work engagement* dan *organizational commitment* pada karyawan rumah sakit. Berdasarkan peran penting *job resource* yang baik digunakan untuk mengurangi atau mengatasi *job demand* tinggi yang berdampak pada work engagement dan *organizational commitment*. Dimana ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Selanjutnya, berdasarkan pencarian peneliti berkaitan dengan judul tersebut belum diteliti di rumah sakit sakit stella maris.

B. Kajian Masalah

Berdasarkan data *turnover* yang didapatkan dari RS Stella Maris Makassar melebihi standar maka hal ini menyangkut bagaimana komitmen pegawai dalam organisasi rumah sakit atau hal ini dapat menunjukkan rendahnya komitmen karyawan pada organisasi dalam hal ini rumah sakit karena banyak yang meninggalkan tempat kerjanya. Maka atas permasalahan tersebutlah peneliti berkeinginan untuk melakukan pengkajian bagaimana faktor yang dapat memengaruhi komitmen perawat pada organisasi atau disebut *organizational commitment*.

Berdasarkan pendapat Meyer & Allen (1997) *organizational commitment* merupakan konstruk psikologis hasil interaksi antara anggota organisasi dengan perusahaan tempatnya bekerja berdampak pada dapat atau tidaknya individu tertentu memutuskan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan cita-cita organisasi, kemauan untuk berusaha keras, dan keinginan kuat untuk bertahan di dalam organisasi adalah tiga kualitas yang Mowday et al. (1982) dibagi menjadi. Sementara Meyer and Allen, (1991) juga Robbins and Judge, (2015a) membagi teori menjadi tiga kategori: emosional, kelanjutan, dan komitmen normatif.

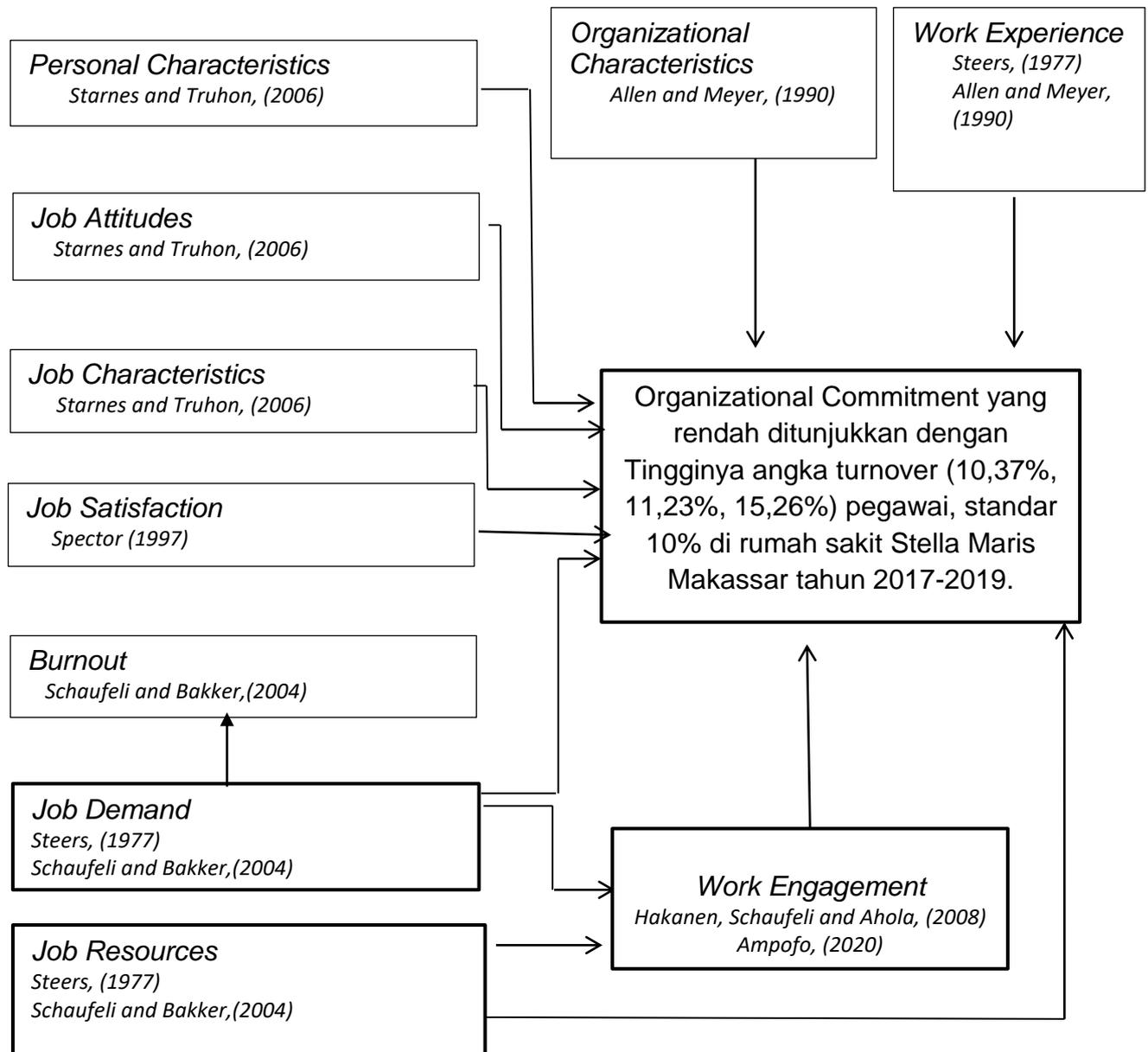
Work engagement menurut (Schaufeli et al., 2002a) dikemukakan merupakan bibit dari persepsi positif dalam organisasi pekerjaan sehingga memunculkan tanda berupa semangat, dedikasi, dan penyerapan. Dimana ketiga dimensi tersebut digunakan dalam dalam pengukuran tingkat *work engagement* karyawan.

Job demand dikatakan bahwa permintaan pekerjaan adalah komponen pekerjaan yang mencakup persyaratan fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang memerlukan upaya fisik dan psikologis serta biaya fisiologis dan psikologis yang terkait (Lee, Shin and Baek, 2017)

Job resources yaitu mengacu pada aspek-aspek dalam pekerjaan berfungsi untuk tercapainya tujuan organisasi kerja, menyederhanakan tuntutan kerja, menstimulasi *individual growth*, pembelajaran dan pengembangan (Demerouti et al., 2001). Selain berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan kerja, sumber daya yang disediakan oleh suatu pekerjaan sering digambarkan sebagai suasana yang mendorong komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka dan bakat mereka terhadap pekerjaan tersebut (Bakker and Demerouti, 2008).

Dalam riset ini, perilaku organisasi didefinisikan sebagai tiga kategori variabel input, proses, dan hasil pada tiga tingkat analisis individu, kelompok, dan organisasi sebagaimana dinyatakan oleh Robbins & Judge (2013). Teori perilaku organisasi yang menjadi dasar dalam riset ini dimana *organizational commitment* yang ada merupakan hasil organisasi yang dipengaruhi *work engagement* yang merupakan proses yang berkaitan dengan emosi pada level individu yang dipengaruhi oleh persepsi perawat tentang *job demand* yang didapat ditempat kerja serta persepsi perawat tentang *job resources* yang ada pada tempat kerja mereka dengan interaksi yang telah terbangun dan juga keterikatan sebagai emosi karyawan yang muncul pada lingkungan kerja sehingga diprediksi dapat memunculkan alasan mereka terikat dan berkomitmen pada rumah sakit.

Kerangka kajian masalah riset berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi antara lain :



Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian

(Steers, (1977); Spector (1997); Allen and Meyer, (1990);); Bakker et al.,(2003); Schaufeli and Bakker,(2004); Starnes and Truhon, (2006); Hakanen, Schaufeli and Ahola, (2008) dan Ampofo, (2020))

Berdasarkan kajian masalah diatas dapat dilihat bahwa tingginya angka turnover yang melebihi standar 10%. Diasumsikan bahwa mereka memiliki komitmen yang rendah pada organisasi. Komitmen berupa respons yang lebih komprehensif untuk suatu organisasi akan memerlukan periode yang memakan proses cukup lama setelah individu mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya (Bashir and Gani, 2019). Sehingga penting untuk mengetahui komitmen anggota pada organisasi serta apa yang melatar belakangi terbentuknya komitmen.

Adapun Steers, (1977) menyatakan hal yang dapat memengaruhi komitmen pada organisasi menjadi tiga faktor yaitu 1) karakteristik pribadi (*personal characteristic*); 2) karakteristik pekerjaan (*job characteristic*); dan 3) pengalaman kerja sementara Allen and Meyer, (1990) juga menambahkan faktor karakteristik organisasi yaitu seperti struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi serta pelaksanaannya berperan dalam komitmen karyawan dalam organisasi. Sama halnya dengan *Starnes and Truhon, (2006)* yang menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh yaitu 1) *personal characteristic* seperti age, gender, education dan *perceived competence*; 2) *Job Attitudes* yaitu *Job Satisfaction* dan 3) *job characteristic* seperti *job level, position tenure, job skills, autonomy, challenges, role stress dan Relationships with co-workers and supervisors* juga memiliki andil dalam mempengaruhi komitmen

Sementara pada teori JD-R yaitu pemodelan dalam mengetahui seperti apa kesejahteraan pekerja diwujudkan dari dua rangkaian keadaan yang spesifik (Schaufeli and Bakker, 2004). Sementara Bakker and Demerouti, (2014) membagi karakteristik pekerjaan menjadi dua yaitu *job demand*

(tuntutan pekerjaan) dan job resources (sumberdaya pekerjaan). Pada riset Field and Buitendach,(2014) menyatakan bahwa work engagement (keterikatan kerja) memediasi hubungan antara job demand dan *organizational commitment*. Sementara riset yang telah dilakukan oleh Bakker and Demerouti, (2008) dikatakan bahwa *job resources* dan personal resources merupakan prediktor utama dari *work engagement* yang dapat berdampak pada performance. Sementara Hakanen, Schaufeli and Ahola, (2008) menyatakan yaitu sumber daya pekerjaan memengaruhi *work engagement* di masa depan yang memprediksi *organizational commitment* sebagai proses motivasi, sedangkan *job demand* memperkirakan kelelahan yang memprediksi depresi di masa depan yang merupakan proses gangguan kesehatan. Ini mendukung peran sentral dari karakteristik pekerjaan untuk kesehatan dan kesejahteraan. Untuk itu peningkatan *job resources* yang lebih baik dapat meningkatkan motivasi atau pendorong pekerja untuk mengarah atau memiliki *work engagement* yang tinggi yang nantinya akan berkontribusi pada hasil yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Walaupun ada pendapat yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang berperan besar dalam menentukan komitmen dalam organisasi. Seperti menurut riset Marcos, Garc and Topa, (2020) dalam risetnya menunjukkan bahwa *job resources* berupa *support* dan *control* yang dirasakan di tempat kerja secara langsung memprediksikan kepuasan kerja, dan *organizational commitment*. Namun pada riset lain juga mengatakan adanya peran *work engagement* menjadi factor lain yang mempengaruhi *organizational commitment*. Didukung dengan hasil riset oleh Ampofo, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *work engagement*

sebagai pemediasi antara *organisational embeddedness* dengan komitmen afektif. Artinya *work engagement* juga memberikan pengaruh pada *organizational commitment* bersamaan dengan kepuasan kerja, dimana variabel kepuasan kerja pengaruhnya terhadap *organizational commitment* sudah pernah diteliti di rumah sakit Stella Maris sedangkan variabel *work engagement* belum. Didukung oleh Hasil riset (Hanaysha, 2016) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational commitment*.

Hal ini sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Garcia-Sierra, Fernandez-Castro and Fermin, (2016) menyatakan bahwa social support sebagai prediktor signifikan dari engagement perawat, social support merupakan salah satu dimensi dari *job resources*. Sementara Lee, Shin and Baek, (2017) menyatakan bahwa *job resources* (mis., Otonomi pekerjaan dan umpan balik kinerja memprediksi keterlibatan kerja. sama halnya dengan Borst, Krueger and Lako, (2019) *job resources* dan personal resources berhubungan positif dengan *work engagement*. Hasil riset Vincent-höper, Lengen and Kersten, (2020) menghasilkan bahwa *job resources* mempunyai korelasi positif pada indikator kesejahteraan dan korelasi negatif dengan indikator gangguan kesejahteraan hal ini sesuai dengan manfaat *job resources* dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja dan dapat mengurangi tekanan dalam bekerja. (Lopez-martin and Topa, 2019) sumber daya pekerjaan berkorelasi positif dengan kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Riset (Oshio, Inoue and Tsutsumi, 2018) menunjukkan bahwa *work engagement* secara positif terkait dengan *job resources*.

Perlunya untuk mengurangi *job demand* yang tinggi, dengan meningkatkan *job resources* yang mendukung, mengenali semua aspek kinerja, dan diharapkan dapat meningkatkan tingkat *work engagement* yang tinggi, guna mendorong iklim keseimbangan kehidupan kerja nantinya (Lee et al., 2021). Salah satunya yaitu sebagaimana teori JD-R bahwa tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan memulai dua proses psikologis yang berbeda, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil organisasi yang penting (Bakker and Demerouti, 2014). Hal yang penting karena dapat berpengaruh pada hasil yang mendatang, Oleh karena itu diharapkan penting mengetahui bagaimana persepsi perawat mengenai variable tersebut.

Selain itu, perbedaan hasil mengenai JDR juga yang mendasari peneliti perlunya melakukan riset lebih lanjut mengenai pengaruh *job demand* dan *job resources* terhadap *work engagement* dan *organizational commitment* pada perawat di rumah sakit agar rumah sakit agar nantinya mampu mendukung dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas apalagi seperti yang diketahui bahwa organisasi rumah sakit merupakan organisasi yang sering diadapkan pada kondisi yang tidak menentu seperti kondisi saat covid sehingga perlu mengetahui *job demand* dan *job resources* serta pengaruhnya pada *organizational commitment* melalui *work engagement* serta selama pencarian peneliti judul ini dengan variable JD-R belum diteliti di rumah sakit Stella Maris Makassar.

C. Rumusan Masalah

Masalah dalam riset ini dinyatakan sebagai berikut dengan mempertimbangkan latar belakang informasi dan riset terhadap masalah-masalah sebelumnya:

1. Apakah ada pengaruh langsung *job demand* terhadap *work engagement perawat* dirumah sakit Stella Maris Makassar?
2. Apakah ada pengaruh langsung *job resources* terhadap *work engagement perawat* dirumah sakit Stella Maris Makassar?
3. Apakah ada pengaruh langsung *job demand* terhadap *organizational commitment perawat* dirumah sakit Stella Maris Makassar?
4. Apakah ada pengaruh langsung *job resources* terhadap *organizational commitment perawat* dirumah sakit Stella Maris Makassar?
5. Apakah ada pengaruh langsung *work engagement* terhadap *organizational commitment perawat* dirumah sakit Stella Maris Makassar?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung *job demand* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement perawat* dirumah sakit Stella Maris Makassar?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung *job resources* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement perawat* dirumah sakit Stella Maris Makassar?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *job demand* dan *job resources* terhadap *work engagement* dan *organizational commitment* perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh langsung *job demand* terhadap *work engagement* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar
- b. Menganalisis pengaruh langsung *job resources* terhadap *work engagement* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar
- c. Menganalisis pengaruh langsung *job demand* terhadap *organizational commitment* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar
- d. Menganalisis pengaruh langsung *job resources* terhadap *organizational commitment* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar
- e. Menganalisis pengaruh langsung *work engagement* terhadap *organizational commitment* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar
- f. Menganalisis pengaruh tidak langsung *job demand* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar
- g. Menganalisis pengaruh tidak langsung *job resources* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement* perawat di rumah sakit Stella Maris Makassar

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan riset ini akan menambah pemahaman kita tentang bidang ilmu perilaku organisasi yaitu khususnya tentang variabel pada penelitian ini.

2. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan

Memberi sumbangsih saran dalam rangka peningkatan manajemen sumber daya manusia khususnya pegawai dirumah sakit dengan melihat *job demand* serta melalui peningkatan *job resources* yang ada guna meningkatkan *work engagement* dan *organizational commitment* untuk menurunkan turnover pegawai dan juga untuk pengembangan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan kualitas sumber daya manusia yang mengedepankan komitmen organisasi (*organizational commitment*) pada setiap pegawai di rumah sakit yang secara implisit mampu meningkatkan pencapaian pelayanan yang diinginkan bersama.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

Kajian ini merupakan upaya untuk mempraktekkan tiga pilar pendidikan tinggi yaitu pengajaran dan pembelajaran, riset dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat.

4. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan peneliti khususnya yang berkaitan dengan *job demand* dan *job resources*, *work engagement* dan *organizational commitment* pegawai di rumah sakit selain menjadi pengalaman yang bermanfaat bagi para peneliti, juga mengajarkan bagaimana menyelidiki

hipotesis dan fakta di lapangan dengan menggunakan metode berpikir yang objektif, ilmiah, dan analitis. Selain itu, perlu untuk mendapatkan penunjukan Magister Manajemen Administrasi Rumah Sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan umum tentang *organizational Comittment*

1. Pengertian *organizational Comittment*

Menurut Meyer and Allen, (1991) Gagasan psikologis yang mencirikan ikatan antara anggota organisasi dan strukturnya adalah komitmen terhadap organisasi. Keputusan orang untuk tetap menjadi anggota organisasi dipengaruhi oleh hal ini. Di sisi lain, *organizational commitment* ditandai oleh tingkat keterlibatan pekerja dan keinginan untuk tetap bersama majikan mereka (Greenberg & Baron (2003)

Seorang karyawan yang berkomitmen pada misi organisasinya dan ingin tetap menjadi anggotanya dikatakan memiliki *organizational commitment*. Oleh karena itu, keterlibatan kerja yang kuat melibatkan dukungan terhadap posisi spesifik seseorang, dan *organizational commitment* yang tinggi menunjukkan dukungan terhadap perusahaan yang mempekerjakan orang tersebut (Robbins, 2008). *Organizational commitment* menurut Moorhead dan Griffin (2013) adalah sikap yang menunjukkan seberapa baik seseorang memahami dan mengabdikan pada perusahaannya.

Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas, *organizational commitment* dapat didefinisikan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh pekerja yang menyebabkan mereka merasakan hubungan emosional, identitas, dan partisipasi dengan perusahaan dan mempertahankannya di sana.

2. Dimensi *organizational Comittment*

Menurut (Meyer and Allen, 1991) karena *organizational commitment* memiliki banyak segi, dukungan untuk tiga dimensi komitmen berikut telah tumbuh:

- a) Hubungan emosional karyawan, identitas, dan komitmen terhadap perusahaan disebut sebagai *Affective commitment*.
- b) "*Continuance commitment*" merujuk oleh komitmen atas biaya kehilangan seorang karyawan dari suatu organisasi atau dengan kata lain, pertimbangan faktor-faktor yang dianggap lebih penting bagi seorang karyawan untuk bertahan di suatu organisasi daripada untuk meninggalkannya. melepaskan senioritas demi promosi, sebagai contoh.
- c) Rasa tanggung jawab untuk tetap bersama organisasi disebut sebagai *Normative commitment*. Setiap orang harus mengambil tindakan nyata. Diantisipasi bahwa komitmen karyawan akan memiliki dampak yang menguntungkan bagi perusahaan, mengarah pada keluaran sesuai keinginan atas kinerja tinggi, pergantian dan ketidakhadiran karyawan yang minimal, pandangan tentang lingkungan perusahaan yang mendukung, dan tim yang kohesif.

Sama halnya dengan Allen dan Meyer, menurut (Robbins and Judge, 2015a) membagi dimensi *organizational commitment* menjadi tiga dimensi yaitu:

- a) Keyakinan pada prinsip-prinsip organisasi dan keterikatan emosional terhadapnya adalah dua contoh komitmen afektif.
- b) Manfaat ekonomi yang dirasakan dari terus bekerja untuk perusahaan daripada berhenti dikenal sebagai komitmen kontinuitas.
- c) Tanggung jawab untuk bertahan dalam organisasi atas dasar moral atau etika dikenal sebagai komitmen normatif.

Mowday *et al.*, (1982) menyatakan dimensi *organizational commitment*, yakni sebagai berikut:

- a) Penerimaan yang tinggi dan komitmen pada tujuan serta juga prinsip organisasi
- b) Kapasitas kerja keras
- c) Tingginya keinginan untuk terus bekerja dengan perusahaan

Sementara (Miner, 1992) mengusulkan secara teoritis bahwa setidaknya ada tiga pendekatan yang berbeda untuk menggambarkan komitmen, yaitu:

- a) Sikap menerima yang secara naluriah terbentuk atas orientasi pada tujuan organisasi
- b) Rasa kuat untuk ingin menambah kontribusi dalam upaya di organisasi
- c) Sikap loyal dalam terus menjadi bagian dari kelompok. Loyalitas dan komitmen tidaklah sama. Loyalitas menampilkan partisipasi yang kurang aktif daripada komitmen.

3. Faktor yang mempengaruhi *Organizational Comittment*

Steers, (1977) menyatakan bahwa *organizational commitment* dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Perbedaan individu dalam tuntutan dan tujuan di antara pekerja, serta sifat pribadi dan masa kerja mereka dengan perusahaan.
- b. Kualitas pekerjaan, termasuk kemungkinan interaksi dengan rekan kerja dan sifat aktivitas,
- c. Pengalaman kerja, seperti reputasi bisnis untuk ketergantungan di masa lalu dan bagaimana karyawan lain mengungkapkan dan mendiskusikan pemikiran mereka tentang organisasi

. Sementara Allen and Meyer, (1990) menyatakan bahwa *organizational commitment* dapat dipengaruhi oleh:

- a. Karakteristik pribadi individu

Faktor demografis dan disposisional adalah dua kategori di mana ciri-ciri pribadi diantaranya jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, serta jumlah tahun bekerja di perusahaan adalah contoh faktor demografi. Kepribadian dan nilai-nilai anggota organisasi termasuk di antara faktor-faktor disposisional.

- b. Karakteristik organisasi

Struktur organisasi, perumusan kebijakan internal, dan bagaimana kebijakan organisasi dikomunikasikan adalah semua fitur dari organisasi itu sendiri.

c. Pengalaman organisasi

Pengalaman organisasi, di sisi lain, memperhitungkan fungsi anggota dalam perusahaan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi mereka saat bekerja di sana, dan interaksi mereka dengan manajer atau pemimpin mereka.

Adanya *organizational commitment* di kalangan karyawan dalam suatu perusahaan dilaporkan dipengaruhi oleh lima variabel kunci: (1) karakteristik kerja, (2) jenis imbalan yang diterima, (3) ketersediaan alternatif kesempatan kerja, (4) cara pendatang baru diperlakukan di dalam perusahaan, dan (5) karakteristik pribadi.

Menurut Starnes and Truhon, (2006) *organizational commitment* dapat dipengaruhi oleh

a. Karakteristik pribadi

- 1) Usia: Secara umum, tingkatan lama waktu bekerja memengaruhi berbakti atau tidaknya seseorang di organisasi. Fakta bahwa orang yang lebih tua mempunyai minim pilihan pekerjaan dan seringkali menempati posisi lebih baik dalam jabatan dan tingginya kepuasan kerja telah disorot sebagai kelemahan oleh banyak akademisi.
- 2) Jenis kelamin: Pria seringkali kurang setia pada kelompok dibandingkan wanita.
- 3) Pendidikan: Karyawan yang lebih berpendidikan seringkali kurang berbakti. Mereka dapat memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang seringkali tidak dapat dicapai.

- b. Kompetensi yang Dirasakan: Karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki tingkat keahlian yang lebih baik seringkali menunjukkan dedikasi yang lebih kuat kepada perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tersebut dapat memanfaatkan perusahaan untuk memenuhi keinginan mereka untuk maju dan sukses.
- c. Karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi perkembangan organizational commitment.
- 1) Mereka yang tingkat pekerjaan tinggi cenderung menunjukkan organizational commitment yang lebih besar. Ini mungkin terkait dengan temuan lain bahwa pekerja yang lebih tua dan mereka yang lebih lama masa jabatan lebih berkomitmen.
 - 2) Pekerja yang dapat menerapkan berbagai keterampilan kerja memiliki lebih besar otonomi di tempat kerja, temukan yang lebih besar tantangan dalam pekerjaan mereka, dan cenderung ke arah organizational commitment yang lebih besar
 - 3) Karyawan dapat mengalami stres peran di tempat kerja, dan jauh dari pekerjaan, juga. Kurangnya kejelasan dalam peran kerja (ambiguitas peran), inkonsistensi antara harapan peran (konflik peran), dan harapan waktu dan energi yang tidak masuk akal dalam suatu peran (peran yang berlebihan) semuanya berkontribusi pada organizational commitment yang rendah.
 - 4) Hubungan dengan rekan kerja dan supervisor juga tampaknya terkait dengan organizational commitment.

B. Tinjauan umum tentang Work Engagement

1. Pengertian *Work Engagement*

Salah satu konsep yang sering diangkat dalam perbincangan tentang pengembangan sumber daya manusia adalah engagement. Gagasan keterlibatan pertama kali dikemukakan oleh (Kahn, 1990) mendefinisikan konsep Keterikatan kerja adalah proses melibatkan anggota organisasi dalam pekerjaan mereka.

Work engagement pada temuan Schaufeli et al., (2002a) diartikan sebagai keadaan di mana persepsi positif, motivasi yang tinggi dari pusat pikiran yang memenuhi kerja dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorbtion). Kemudian (Schaufeli and Bakker, 2004) mengklaim bahwa terlibat dalam pekerjaan adalah sensasi yang memuaskan dan bahwa emosi psikologis berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan keterlibatan adalah keadaan afektif kognitif yang lebih ada di mana-mana yang tidak berkonsentrasi pada hal, orang, peristiwa, atau tindakan tertentu. Sementara (Schaufeli and Bakker, 2010) membedakan *work* dan *employe engagement* dimana *person engagement* berbeda dengan *work engagement*, yang merupakan hubungan antara seseorang dengan pekerjaannya, dan *employe engagement*, yang merupakan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* yaitu pada level hubungan dengan pekerjaan sementara istilah *employee engagement* mencakup hubungan pada level pekerjaan dan organisasi.

Menurut (Jewe, Oppenheimer and Konje, 2015) *work engagement* suatu kondisi psikologis di mana para pekerja terdorong dan siap untuk

melampaui panggilan tugas karena mereka percaya bahwa mereka memiliki kepentingan pribadi dalam keberhasilan perusahaan. Pendekatan lain untuk mendefinisikan keterlibatan kerja adalah sebagai percakapan dua arah antara pemberi kerja dan karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *work engagement*, dinyatakanlah tentang *work engagement* yaitu suatu persepsi yang positif dalam pusat pikiran individu dan menjadi stimulant untuk semangat, dedikasi dan penyerapan di tempat mereka bekerja guna mendukung pekerjaan mereka.

2. Dimensi *Work Engagement*

Kahn, (1990) membagi engagement dalam tiga dimensi yaitu 1) Fisik, 2) Kognitif dan 3) Emosi.

Sementara (Schaufeli and Bakker, 2004) menjelaskan bagaimana memiliki tiga dimensi *work engagement*, yakni:

a. *Vigor* (Semangat)

Semangat, juga disebut vigor, adalah sesuatu yang ditunjukkan oleh tingginya semangat dan ketahanan mental karyawan saat bekerja, keinginan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, dan ketekunan mereka saat menghadapi tantangan. Dengan mempertimbangkan elemen ini, karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung berperilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

b. *Absorption* (penghayatan)

Absorption, juga dikenal sebagai "penghayatan", adalah ketika seorang karyawan merasa begitu terfokus, puas, dan senang dengan pekerjaan

mereka sehingga seringkali sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan seperti waktu cepat berlalu. Karyawan tersebut juga akan lebih bersemangat dalam bekerja.

c. *Dedication* (Dedikasi)

Karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka dengan perasaan penting dan antusiasme dikenal sebagai dedikasi. Selain itu, mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan, dan kebanggaan dalam diri mereka. Sedangkan pengabdian mencakup aspek emosional dan kognitif, memberikannya definisi yang lebih luas daripada hanya keadaan atau pandangan kognitif tertentu.

Development Dimensions International (DDI) (Schaufeli and Bakker, 2010): Ada tiga aspek keterlibatan: (3) perilaku (*behavioral*) - kesiapan untuk melangkah lebih jauh; niat untuk tetap bersama organisasi. (1) kognisi (*kognitif*) kepercayaan dan dukungan untuk tujuan dan prinsip organisasi; (2) emosional - perasaan memiliki, kebanggaan, dan hubungan dengan organisasi.

3. Ciri-ciri *Work Engagement*

Hewitt (Schaufeli and Bakker, 2010) Karyawan yang sangat terlibat akan terus menunjukkan tiga perilaku umum berikut:

a. *Say*

Promosi merek perusahaannya kepada pelanggan, rekan kerja, dan karyawan baru secara teratur dan dilaksanakan secara positif.

b. *Stay*

Kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, memiliki keinginan untuk bergabung dengan perusahaan tempatnya sekarang bekerja. Adanya timbul rasa setia agar terus berada dalam lingkup organisasi daripada harus mengambil kesempatan masuk ke lingkup organisasi lain di luar sana.

c. *Strive*

Tingkatkan waktu, upaya, dan inisiatif Anda untuk membantu kesuksesan bisnis organisasi.

4. Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut (Bakker and Demerouti, 2008) mengatakan bahwa ada tiga factor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

a. *Job demand*

Job demands persyaratan fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan disebut sebagai tuntutan pekerjaan. Mereka datang dengan label harga dan membutuhkan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan.

b. *Job resources*

Job resources karena mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar manusia termasuk keinginan untuk mandiri, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, dan kebutuhan untuk disetujui, sumber daya pekerjaan dianggap sebagai motivator motivasi intrinsik. Kesiapan seseorang untuk berusaha berkomitmen terhadap tugas pekerjaannya akan didorong oleh akal, yang juga berperan dalam mempengaruhi atau mendongkrak motivasi ekstrinsik. Kemandirian,

dukungan teman sebaya, dan keragaman keterampilan adalah beberapa contoh sumber daya pekerjaan.

c. *Personal resources*

Personal resources sumber daya pribadi digambarkan sebagai perilaku individu yang positif yang dapat muncul dan dapat dicirikan sebagai self-efficacy (kepercayaan diri untuk menerima atau berpartisipasi dalam peran penting dalam penugasan kerja yang sulit), harga diri, optimisme (membuat asumsi positif tentang pekerjaan saat ini dan masa depan), ketekunan dalam mencapai tujuan dan ketika menghadapi tantangan, *bertahan, bahkan berusaha lebih keras untuk berhasil.*

Kemudian pada riset selanjutnya (Bakker, Albrecht and Leiter, 2011) menyatakan bahwa ada dua faktor yang sangat berperan pada *engagement karyawan*, yaitu *job resources* dan *personal resources*.

5. Pengukuran Work Engagement

Work engagement dinilai menggunakan Utrecht Work Engagement Scales (UWES), alat yang dibuat oleh Wilmar B. Schaufeli dan Arnold P. Bakker pada tahun 2003. UWES dimulai dengan 24 pertanyaan, kemudian meningkat menjadi 17, 15, dan akhirnya 9 pertanyaan (Schaufeli and Bakker, 2006). UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scales*) digunakan dalam riset ini untuk mengevaluasi work engagement. Masing-masing dari tiga aspek semangat, pengabdian, dan penyerapan masing-masing memiliki tiga item.

C. Tinjauan umum tentang Job Demand dan Job Resources

1. Pengertian *Job Demand*

Tuntutan pekerjaan sebagai elemen terkait kinerja, pemicu stres kerja, terutama yang terkait dengan beban kerja, stres akibat tugas tak terduga, dan stres kerja akibat konflik interpersonal, selain aspek yang terkait dengan intensitas pekerjaan, tekanan waktu, konsentrasi, dan tekanan sosial (Thanawatdech, Kuntonbutr and Mechinda, 2014). Sementara menurut Lee, Shin and Baek, (2017) tuntutan pekerjaan digambarkan sebagai komponen yang melibatkan tuntutan fisik, psikologis, sosial, dan organisasi, serta semua biaya fisik, psikologis, dan fisiologis yang terkait. Pekerjaan dengan tuntutan yang mengandalkan fisik akan dibutuhkan bagi pekerja semacam kontraktor dan binaragawan, sedangkan pekerjaan dengan tuntutan kognitif lebih umum untuk bidang seperti sains dan produksi. (Bakker and Demerouti, 2014).

2. Dimensi *Job Demand*

Menurut Lequeurre et al., (2013) yaitu membagi dimensi *job demand* menjadi tujuh dimensi seperti 1) *Pace and amount of work* yaitu pekerjaan yang mencerminkan rasa atau pikiran untuk memusatkan banyak sekali pekerjaan untuk diselesaikan selama masih ada di tempat kerja 2) *Mental load* yaitu tuntutan pekerjaan kognitif yang terutama menimpa proses otak yang terlibat dalam proses 3) *Emotional load* yaitu mencirikan tuntutan pekerjaan emosional yang mengacu pada upaya yang diperlukan untuk menangani emosi yang melekat pada pekerjaan (misalnya, tidak marah dengan klien) dan/atau emosi yang diinginkan secara organisasi (misalnya tenang 4) *Physical efforts* yaitu mengacu pada tuntutan pekerjaan fisik

yang terkait dengan sistem muskuloskeletal 5)*Changes in tasks* yaitu perubahan tugas yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan 6)*Ambiguities about work* yaitu mengacu pada kurangnya kongruen harapan antara dan di dalam peran pekerjaan atau gagasan yang membingungkan tentang peran dan tanggung jawab yang diberikan dan 7)*Uncertainty about future* yaitu tentang masa depan mewakili perasaan ketidakpastian tentang pekerjaan atau daya tahan perusahaan

3. Pengertian *Job Resources*

Job resources merupakan aspek-aspek yang hadir dalam pekerjaan dan berfungsi untuk ketercapaian tujuan, yang mana dapat menyederhanakan job demand, menstimulasi individual growth, pembelajaran serta pengembangan (Demerouti *et al.*, 2001). *Job resources* (Sumber daya pekerjaan) didapat melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker and Demerouti, 2007).

Job resources dapat menumbuhkan motivasi ekstrinsik atau intrinsik di tempat kerja, karena hal tersebut dibutuhkan untuk mencegah tuntutan yang didapatkan, serta pencapaian tujuan kerja dalam organisasi . *Job resources* berkaitan dengan memuaskan dasar kebutuhan psikologis, rasa memiliki, serta kompetensi dan juga *Job resources* secara intrinsik memotivasi pegawai dalam bekerja (Broeck, Vansteenkiste and Witte, 2008).

Berdasarkan pengertian diatas *Job resources* mengenai aspek-aspek dari pekerjaan pada organisasi yang berfungsi mendukung pencapaian dalam pekerjaan sebagai dukungan dalam bekerja.

4. Dimensi *Job Resources*

Dimensi sumber daya pekerjaan menurut Morgeson dan Humphrey (2006) berdasarkan Desain Kerja dengan tujuan untuk mengatasi kesenjangan dalam desain kerja yang harus komprehensif dan terintegrasi

a) Otonomi

Tuntutan pekerjaan digambarkan sebagai komponen yang melibatkan tuntutan fisik, psikologis, sosial, dan organisasi, serta semua biaya fisik, psikologis, dan fisiologis yang terkait. Pekerjaan dengan tuntutan fisik hanya dibutuhkan sesuai jenis pekerjaan misalnya kontraktor dan binaragawan, sedangkan pekerjaan dengan tuntutan kognitif lebih umum untuk bidang seperti sains dan produksi.

b) Umpan Balik

Umpan balik diberikan untuk memberikan informasi yang tepat dan langsung tentang seberapa baik pekerjaan dilakukan. Dimensi ini berkaitan dengan pekerjaan yang sebenarnya dan bagaimana, berlawanan dengan umpan balik dari orang lain seperti atasan dan rekan kerja, pengetahuan tentang tindakan kerja seseorang memberikan umpan balik. Sifat umpan balik dikategorikan sebagai atribut yang memotivasi oleh kuesioner desain kerja (WDQ). Informasi tentang jumlah dan kualitas prestasi kerja disertakan dalam umpan balik dari tempat kerja. Kritik konstruktif meningkatkan komunikasi antara anggota staf, rekan kerja, dan manajer sekaligus membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien. Misalnya, di rumah sakit, perawat mendapat umpan balik tentang pekerjaannya dari perawat lain, dokter, dan keluarga pasien serta dari

waktu dan prosedur pemulihan pasien. Jadi, bukannya umpan balik formal dari manajer, umpan balik dari pekerjaan disamakan dengan penilaian karyawan itu sendiri tentang apakah dia dapat bekerja dengan sukses (Bakker and Demerouti, 2007).

c) Signifikansi Tugas

Tugas adalah persepsi bahwa tindakan seseorang, baik di dalam maupun di luar organisasi, berdampak besar pada kehidupan orang lain. Sangat penting untuk mengevaluasi apakah pekerjaan seseorang berdampak besar pada kesehatan fisik atau mental rekan kerja mereka. Relevansi tugas memengaruhi makna yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya.

d) Kepercayaan pada manajer

Karena mereka sangat bergantung pada atasan mereka untuk mengatur jadwal dan melakukan tugas administratif lainnya, karyawan harus memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap manajer unit. Tetapi seberapa besar Anda dapat mempercayai manajer unit sangat bergantung pada apakah mereka memiliki latar belakang yang tepat atau tidak.

Sementara menurut Lequeurre et al., (2013) yaitu membagi dimensi *job resources* menjadi tujuh dimensi seperti 1) *Information* yaitu mengarah pada informasi yang tersedia tentang pekerjaan karyawan, 2) *Comunication* mengenai akses ke informasi tentang fungsi dan masalah yang ada pada organisasi, 3) *Participation* mengarah pada kapasitas karyawan untuk mempengaruhi dan terlibat dalam keputusan tentang hal-hal penting terkait dengan pekerjaannya, 4) *Relationships with colleagues*

yaitu menyangkut suasana tim dan potensi dukungan sosial yang dapat diterima seseorang dari rekan kerja di tempat mereka bekerja, 5) *Relationships with supervisor* berupa terjalinnya hubungan antara karyawan dan atasan mereka, dan potensi dukungan sosial yang dapat diterima pekerja dari atasan mereka, 6) *Remuneration* yaitu mengenai persepsi pekerja dalam mempertimbangkan gaji yang mereka dapatkan, dan 7) *Independence in the work* yaitu kebebasan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk kebebasan mengenai, pengambilan keputusan, dan metode kerja. Sedangkan menurut Bakker (2014) 1) *Autonomy*, 2) *Social support*, 3) *Feedback*, 4) *Opportunities for development* dan 5) *Coaching*.

5. Manfaat *Job Resources*

Job resources yang mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi menurut (Schaufeli and Bakker, 2004) *job resources* dapat berguna untuk:

- a. Mencegah banyaknya tuntutan yang diperoleh pada saat kerja serta menyamankan aspek fisik dan psikologis.
- b. Berfungsi untuk ketercapaian tujuan
- c. Menstimulasi personal growth serta menjadi pembelajaran serta pengembangan diri.

Selanjutnya (Schaufeli and Bakker, 2004) menjelaskan bahwa sumber daya tempat kerja sangat penting untuk bantuan karyawan dalam pekerjaan mereka, selain diminta untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan mengatasi masalah apa pun. Di sisi lain, kurangnya sumber daya kerja

dapat berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan, yaitu meningkatkan tingkat kejenuhan.

Bakker and Demerouti,(2007) menyatakan hal yang sama bahwa Sumber daya pekerjaan memiliki tiga tujuan utama yaitu: 1) mengurangi tuntutan pekerjaan; 2) berfungsi sebagai motivator dalam mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan; 3) bertindak sebagai stimulator pertumbuhan pribadi, pengembangan, dan pembelajaran. Karatepe (2010) menyatakan bahwa peran yang sangat signifikan antara dukungan organisasi dan otonomi kerja adalah hubungan antara emosional dan ketidakterlibatan kerja.

Menurut Model JD-R, pekerjaan dan sumber daya pribadi lebih berpengaruh dalam memotivasi karyawan apabila dihadapkan oleh suatu tingginya tuntutan. Pada kondisi tersebut, di mana karyawan menjadi termotivasi untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Dimana beberapa riset telah menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan seperti kebutuhan keterampilan atau profesionalisme dan penghargaan dari kolega dapat memprediksi keterlibatan kerja dalam kondisi tuntutan pekerjaan yang tinggi (misalnya, beban kerja yang tinggi, interaksi yang menuntut secara emosional dengan klien)(Schaufeli, 2012).

D. Matriks Penelitian Terdahulu

Table 1. Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
1	Garcia-Sierra, Fernandez-Castro and Fermin, (2016)	Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement?	Riset ini memiliki tujuan dalam mendalami pengetahuan terkait bagaimana kaitan job demands, control, social support, burnout and engagement perawat	Metode deskriptif dengan desain korelasi	Social support sebagai prediktor signifikan dari engagement perawat dan job demands sebagai prediktor burnout perawat. serta <i>work engagement</i> memoderasi hubungan antara job demands and burnout.	Riset ini memakai studi cross-sectional yang hanya melihat hubungan yang tidak memungkinkan untuk menguji argument. Persamaan yaitu riset ini meneliti hubungan social support sebagai <i>job resources</i> dengan engagement. Persamaan yaitu sampel pada riset ini perawat.
2	Orgambidez, Borrego and Vazquez-Aguado, (2019)	Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement	Tujuan dari riset ini adalah untuk memverifikasi peran mediasi keterlibatan kerja antara efikasi diri dan organizational commitment afektif berdasarkan Model Tuntutan Pekerjaan-Sumber Daya dalam sampel staf perawat Spanyol.	Peran mediasi keterlibatan kerja diperiksa menggunakan pemodelan persamaan struktural dan metode bootstrap.	Hasil riset membuktikan bahwa komitmen afektif organisasi diprediksi secara positif oleh self-efficacy dan work engagement. Keterlibatan kerja memiliki efek langsung pada organizational commitment afektif, sedangkan efek efikasi diri pada komitmen afektif sepenuhnya dimediasi oleh keterlibatan kerja.	Persamaan yaitu meneliti tentang variabel <i>work engagement</i> dan organizational commitment. Perbedaan yaitu ada variabel lain yang diteliti yaitu self efficacy

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
3	(Trofimov <i>et al.</i> , 2017)	Organizational commitment factors: role of employee work engagement	memberikan analisis rinci tentang fenomena seperti keterlibatan kerja dan meng gambarkannya sebagai faktor pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi.	Metode yang diusulkan untuk menganalisis hasil riset ini adalah analisis deskriptif, regresif dan korelasi.	Di antara semua variabel tersebut, <i>organizational commitment</i> dan partisipasi kerja memiliki korelasi tertinggi. Dengan kata lain, semakin besar komitmen suatu bisnis terhadap misinya, semakin besar keterlibatan orang-orangnya dengan pekerjaan mereka.	Persamaan meneliti tentang <i>work engagement</i> dan <i>organizational commitment</i>
4	Santos, Jos and Castanheira, (2015)	Relational job characteristics and nurses ' affective organizational commitment : the mediating role of work engagement	Tujuan. Untuk mempelajari keterlibatan kerja sebagai mediator hubungan antara karakteristik pekerjaan relasional dan komitmen afektif perawat ke rumah sakit.	Metode. Data untuk studi korelasional ini dikumpulkan melalui survei selama berbulan-bulan (2013) dari sampel 335 perawat rumah sakit.	Analisis data menunjukkan hubungan karakteristik kerja terhadap keterlibatan kerja. Hasil riset kami juga mengkonfirmasi hubungan positif antara keterlibatan kerja perawat dan <i>organizational commitment</i> afektif, Keterlibatan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara efek psikologis RJC dan <i>organizational commitment</i> afektif.	Persamaan meneliti tentang <i>work engagement</i> dan komitmen oreganisasi
5	Lee, Shin and Baek, (2017)	The Impact Of Job Demands And Resources On Job Crafting	Untuk mengetahui Dampak Job Demands dan <i>job resources</i> Pada Job Crafting	metode survei kuesioner dan analisis regresi hierarkis	Persepsi individu tentang job demands dan <i>job resources</i> dalam konteks kerja dalam mendorong job crafting (yaitu, tugas, kognitif, dan relasional), yang bertindak sebagai mekanisme kritis yang membangkitkan <i>work engagement</i> dan pekerjaan individu. Secara umum, <i>job resources</i> (mis., Otonomi pekerjaan dan umpan balik kinerja) memprediksi work engagemen, sementara job demand	Persamaan riset ini yaitu meneliti tentang <i>job demand dan resources</i> , sementara perbedaannya yaitu menghubungkan dengan variabel job crafting

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
					(mis.kelebihan beban kerja, tuntutan emosional, dan tuntutan teknologi) memengaruhi stres kerja. Selain itu, Job Demands dan <i>job resources</i> kerja sama- sama memengaruhi pembuatan tugas, sementara tuntutan emosional terkait dengan keterampilan kerja kognitif dan relasional, yang menyiratkan jalur yang berbeda antara permintaan dan sumber daya dan berbagai aktivitas job crafting. Selain itu, tiga dimensi job crafting memengaruhi work engagement,	
6	(Borst, Krueger and Lako, 2019)	Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective	Tujuan dari riset ini adalah untuk memperluas model Job Demands-Resources (JD-R) dari <i>work engagement</i> menggunakan wawasan dari literatur administrasi publik	Dianalisis dengan large-scale survey	Hasil menunjukkan bahwa: 1. <i>job resources</i> dan personal resources, termasuk motivasi pelayanan publik, berhubungan positif dengan work engagement; 2. Birokrasi sebagai pengatur hubungan 3. Work engagement menjadi mediasi pengaruh model JD R terhadap hasil kinerja. Kesimpulannya, organisasi publik berpotensi meningkatkan <i>work engagement</i> dan hasil karyawan secara inheren dengan meningkatkan sumber daya terkait pekerjaan (otonomi, kerja sama dengan kolega) dan memilih personel dengan kepribadian proaktif dan motivasi layanan public tingkat tinggi.	Persamaan riset ini yaitu meneliti variabel Job Resources dengan work engagement Perbedaannya yaitu pada sampelnya yaitu administrasi publik
7	(Hu, Schaufeli and Taris, 2017)	How are changes in exposure to job demands and	Untuk mengetahui perubahan dalam eksposur terhadap <i>job</i>	studi longitudinal	Hasil dari dua studi antara 172 perawat dan 273 petugas polisi menunjukkan beberapa pola umum di	Persamaan yaitu meneliti tentang <i>job resources</i> terhadap

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
		resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers	<i>demand-resources</i> terkait dengan <i>burnout</i> dan <i>engagement</i>		kedua sampel: a) peserta yang mengalami peningkatan permintaan menunjukkan peningkatan yang signifikan pada kelelahan, sedangkan peserta yang melaporkan memiliki sumber daya rendah b) pada kedua waktu pengukuran juga menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kelelahan; peserta yang mengalami penurunan <i>job resources</i> melaporkan peningkatan yang signifikan pada kelelahan dan penurunan keterlibatan yang signifikan; peserta yang memiliki <i>job resources</i> rendah yang kronis dalam lingkungan yang sangat menuntut menunjukkan peningkatan kelelahan yang signifikan; dan peserta yang terpapar <i>job resources</i> yang berkurang di lingkungan yang sangat menuntut menunjukkan peningkatan kelelahan yang signifikan.	work engagement Perbedaannya yaitu sampel risetnya yaitu perawat dan polisi
8	(Marcos, Garc and Topa, 2020)	The Influence of Work Resources, Demands, and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational commitment, and	Memiliki tujuan riset yakni analisis pengaruh work demand dan resources (dukungan dan kontrol) pada sikap dan perilaku (kepuasan, organizational commitment, dan perilaku	Analisis dilakukan dengan menggunakan program Smart PLS (Partial Least Squares).	Tuntutan kerja sangat mempengaruhi <i>organizational commitment</i> dan kebahagiaan kerja. Persepsi dukungan tempat kerja akan menjadi prediktor langsung dari <i>organizational commitment</i> dan kebahagiaan kerja. Kecuali OCBO (<i>Organizational Citizenship Behavior Organization-oriented</i>) yang tidak terpengaruh oleh	Persamaan yaitu meneliti tentang job control yang merupakan bagian dari job resources terhadap <i>organizational commitment</i> Perbedaannya tidak mengaitkannya

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
		Citizenship Behaviors of Spanish Police	kewarganegaraan organisasi terhadap organisasi, OCBO) polisi Spanyol untuk memeriksa peran mediasi potensial dari budaya organisasi yang berorientasi pada fleksibilitas		tuntutan dan dukungan, pengendalian pekerjaan juga akan secara langsung memprediksi kepuasan kerja dan <i>organizational commitment</i> . Hasil analisis pada kinerja menunjukkan bahwa, dalam hal kepuasan kerja yang diprediksi dan organizational commitment, kontrol dan dukungan tidak begitu penting, tetapi keduanya memiliki kinerja yang relatif baik dibandingkan dengan konstruksi tuntutan dan budaya berorientasi fleksibilitas . Studi ini membahas dampak tuntutan pekerjaan dan sumber daya (dukungan dan kontrol) pada hasil pribadi dan organisasi yang relevan.	dengan <i>work engagement</i> dan sampel riset yaitu polisi
9	(Oshio, Inoue and Tsutsumi, 2018)	Associations among job demands and resources, work engagement, and psychological distress: fixed-effects model analysis in Japan	memeriksa hubungan antara permintaan dan sumber daya pekerjaan, keterlibatan kerja, dan tekanan psikologis, disesuaikan dengan atribut individu yang tidak berubah-ubah waktu.	survei kohort pekerjaan Jepang, yang mencakup 18.702 observasi dari 7.843 individu	Hasil: Menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara positif terkait dengan sumber daya pekerjaan, seperti halnya model kohort cross-sectional dan prospektif yang dikumpulkan. Keterlibatan kerja sedikit memoderasi asosiasi tekanan psikologis dengan beban kerja dan tekanan waktu dan penghargaan ekstrinsik; peningkatan dalam keterlibatan kerja.	Persamaan meneliti <i>job resources</i> dengan work engagement Perbedaannya yaitu pada analisisnya
10	(Mudrak <i>et al.</i> , 2017)	Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model	Untuk menganalisis adanya dua jalur yang relatif independen antara tuntutan pekerjaan / sumber daya dan aspek positif / negatif dari kesejahteraan fakultas.	Model persamaan structural	Model tersebut menunjukkan kesesuaian yang sangat baik dengan data menjelaskan 60% variasi dalam kepuasan kerja, 46%, stres dan 20% dalam keterlibatan kerja. Hasilnya memberikan bukti untuk proses ganda, termasuk "proses motivasi" (yaitu, sumber daya pekerjaan terkait	Persamaan yaitu menggunakan variabel <i>job resources</i> dengan <i>work engagement</i> sementara perbedaannya yaitu adanya variabel lain yang digunakan yaitu

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
					terutama dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) dan "proses gangguan kesehatan" (yaitu, tuntutan pekerjaan sebagian besar terkait dengan stres, sebagian besar melalui konflik pekerjaan-keluarga	kepuasan dan stress kerja
11	(Jong and Ford, 2016)	The Lagged Effects of Job Demands and Resources on Organizational commitment in Federal Government Agencies: A Multi-Level Analysis	Riset ini meneliti pengaruh dari sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan di tingkat agensi terhadap organizational commitment di tingkat individu, dimana pengaruh ini dimediasi oleh permintaan dan sumber daya tingkat individu.	pemodelan linier hierarkis untuk menganalisis data yang diperoleh dari pegawai pemerintah federal	Studi ini menemukan bahwa sumber daya pekerjaan (pemberdayaan, kerjasama, umpan balik) berhubungan dengan komitmen karyawan semakin tinggi, dengan efek ini dimediasi oleh tingkat beban kerja yang lebih rendah. Selain itu, beban kerja gabungan secara negatif terkait keberlangsungan komitmen hingga waktu waktu yang akan datang dengan efek ini tingkatan rendah atas sumber daya yang dapat memediasi	Persamaan yaitu meneliti variabel <i>job resources</i> dengan organizational commitment Perbedaannya pada sampel penelitian yaitu pegawai pemerintah
12	(Russell <i>et al.</i> , 2020)	Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators	Untuk mengidentifikasi kelelahan dan hubungan Antara karakteristik pekerjaan, Keterlibatan, dan niat keluar di antara Pendidik as	Studi kuantitatif, cross-sectional ini dilakukan pada musim gugur 2016. Sebanyak 855 pendidik	Dari studi ini diketahui tentang tuntutan kerja dan sumber dayanya memainkan peran penting dalam kelelahan dan keterlibatan kerja. Sebagai fenomena tempat kerja, mengatasi kelelahan membutuhkan pemimpin dan manajer untuk membuat strategi organisasi yang memperkuat dan mendukung lingkungan kerja. Temuan dari studi ini dapat membantu menginformasikan perubahan praktik dan kebijakan, termasuk pengembangan yang disengaja dari lingkungan kerja yang mendukung, posisi yang dibuat dengan cermat dengan	Persamaan yaitu riset ini sama-sama meneliti tentang <i>job resources</i> dengan work engagement Perbedaannya yaitu dikaitkan lagi dengan turnover intention

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
					mempertimbangkan person-fit, dan kebijakan dan proses cuti berbayar yang dipantau secara efektif.	
13	(Salmela-aro and Upadyaya, 2018)	Role of Demands-Resources in <i>Work engagement</i> and Burnout in Different Career	Studi ini Menunjukkan hubungan personal demand dan pekerjaan individu, dan kelelahan dan keterlibatan tahap awal hingga akhir. Tujuan selanjutnya adalah memasukkan pekerjaan baru tuntutan terkait yang disebabkan oleh digitalisasi, globalisasi dan keragaman. Kami juga memeriksa sejauh mana yang mana keterlibatan kerja dan kelelahan dikaitkan dengan kesejahteraan umum, yaitu kehidupan kepuasan dan gejala depresi, di antara karyawan dalam tahapan karir yang	Karyawan dari tiga organisasi besar dikirim undangan, termasuk tautan ke studi kuesioner,	hasil untuk personal resources menunjukkan bahwa pada ketiga tahap karir, ketahanan karyawan secara positif terkait dengan keterlibatan kerja dan secara negatif terkait dengan kelelahan kerja job demand secara positif terkait dengan kelelahan kerja, dan secara negatif terkait dengan keterlibatan kerja di ketiga tahap karir. job resources menunjukkan bahwa karyawan persepsi kemampuan mereka untuk bekerja secara positif terkait dengan keterlibatan kerja dan secara negatif terkait dengan kelelahan kerja di ketiga tahap karir dan iklim tim secara positif terkait dengan keterlibatan kerja di semua tahap karir dan secara negatif terkait dengan kelelahan kerja di tahap pertengahan dan akhir karir	Persamaan yaitu sama-sama meneliti variabel <i>job resources</i> dengan <i>work engagement</i> . Perbedaannya yaitu dikaitkan juga dengan kepuasan, kelelahan kerja dan depresi

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
			berbeda.			
14	(Upadyaya and Salmelaro, 2020)	Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees	Untuk menganalisis tuntutan dan sumber daya sosial memprediksi kelelahan kerja dan profil keterlibatan di antara karyawan Finlandia	Metode: dianalisis menggunakan pro laten profile analysis.	Sumber daya social yang merupakan bagian dari <i>job resources</i> dapat membantu dalam mempromosikan karyawan dan keterlibatan kerja, sedangkan tuntutan sosial sering dikaitkan dengan peningkatan gejala kelelahan.	Pertama, tingkat tanggapan dari tiga organisasi yang berpartisipasi dalam riset ini relatif rendah, yang mungkin termasuk mempengaruhi hasil yang diperoleh. Kedua, variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini mungkin mempengaruhi hasilnya. Ketiga, cara pertanyaan tentang tuntutan multikultural disajikan telah membuat karyawan lebih menekankan pengalaman mereka tentang tuntutan terkait daripada yang sebenarnya
15	(Kotzé and Nel, 2020)	The influence of <i>job resources</i> on platinum mineworkers' work engagement and organisational	Riset ini ingin melihat bagaimana perasaan dan tanggapan organisasi penambang mengenai pengaruh sumber daya terhadap komitmennya.	Pearson's Product Moment Correlation dan Regresi Berganda digunakan	Hasil menunjukkan bahwa baik penghargaan organisasi dan kepedulian karyawan berpengaruh bermakna pada keterlibatan kerja dan organizational commitment. Namun, kepedulian karyawan memiliki pengaruh yang lebih kuat pada	Persamaan riset yaitu sama-sama meneliti variabel <i>job resources</i> , <i>work engagement</i> dan organizational commitment sementara

No	Peneliti	Judul Riset	Tujuan Riset	Metode Riset	Hasil Riset	Persamaan & Perbedaan
		commitment: An explorative study			keterlibatan kerja dan organizational commitment daripada rasa hormat organisasi.	perbedaannya yaitu dimensi <i>job resources</i> yang digunakan berbeda dan pada sampel riset yaitu dilakukan pada pekerja tambang
16	(Ampofo, 2020)	Mediation effects of job satisfaction and <i>work engagement</i> on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra	Untuk mengetahui Efek mediasi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja pada hubungan antara keterikatan organisasi dan komitmen afektif di antara karyawan lini depan hotel berbintang di Accra	Dalam studi ini, desain dua fase digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif.	Hasil riset menunjukkan bahwa organisational embeddedness dan semua dimensinya berhubungan positif dengan komitmen afektif. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagian memediasi efek dari organisational embeddedness, dan hubungan organisasi, kesesuaian dan pengorbanan pada komitmen afektif.	Persamaanya yaitu meneliti variabel <i>work engagement</i> dengan organizational commitment sementara perbedaannya yaitu riset ini juga menggunakan variabel lain yaitu kepuasan dan embeddednes
17	(Cao <i>et al.</i> , 2019a)	The mediating role of organizational commitment between calling and <i>work engagement</i> of nurses: A cross-sectional study	Riset ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan organizational commitment antara panggilan dan keterlibatan kerja	Sebuah studi cross-sectional dirancang, dan 320 perawat dari rumah sakit tersier di China dan Metode bootstrap digunakan untuk con fi rm efek mediasi.	Hasil: Skor keterikatan kerja perawat berada pada tingkat sedang, sedangkan panggilan dan organizational commitment berada pada tingkat sedang hingga tinggi. Hasil riset mengungkapkan bahwa panggilan, organizational commitment, keterlibatan kerja, dan setiap dimensi berkorelasi positif satu sama lain. Organizational commitment memainkan sebagian efek mediasi antara panggilan dan keterlibatan kerja	Persamaanya yaitu meneliti variabel <i>work engagement</i> dengan organizational commitment sementara perbedaannya yaitu riset ini juga meneliti variabel calling

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa studi tentang job demand, job resources ,work engagement dan organizational commitment telah banyak diteliti dan menggunakan dimensi, sampel dan hasil yang berbeda-beda. Riset mengacu pada studi dari Kotzé and Nel,(2020) dengan judul *The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment* mengacu pada riset ini, sehingga peneliti menggunakan variabel yang sama namun peneliti menggunakan dimensi yang berbeda pada variabel job demand dan job resources dan pada pegawai rumah sakit khususnya perawat.

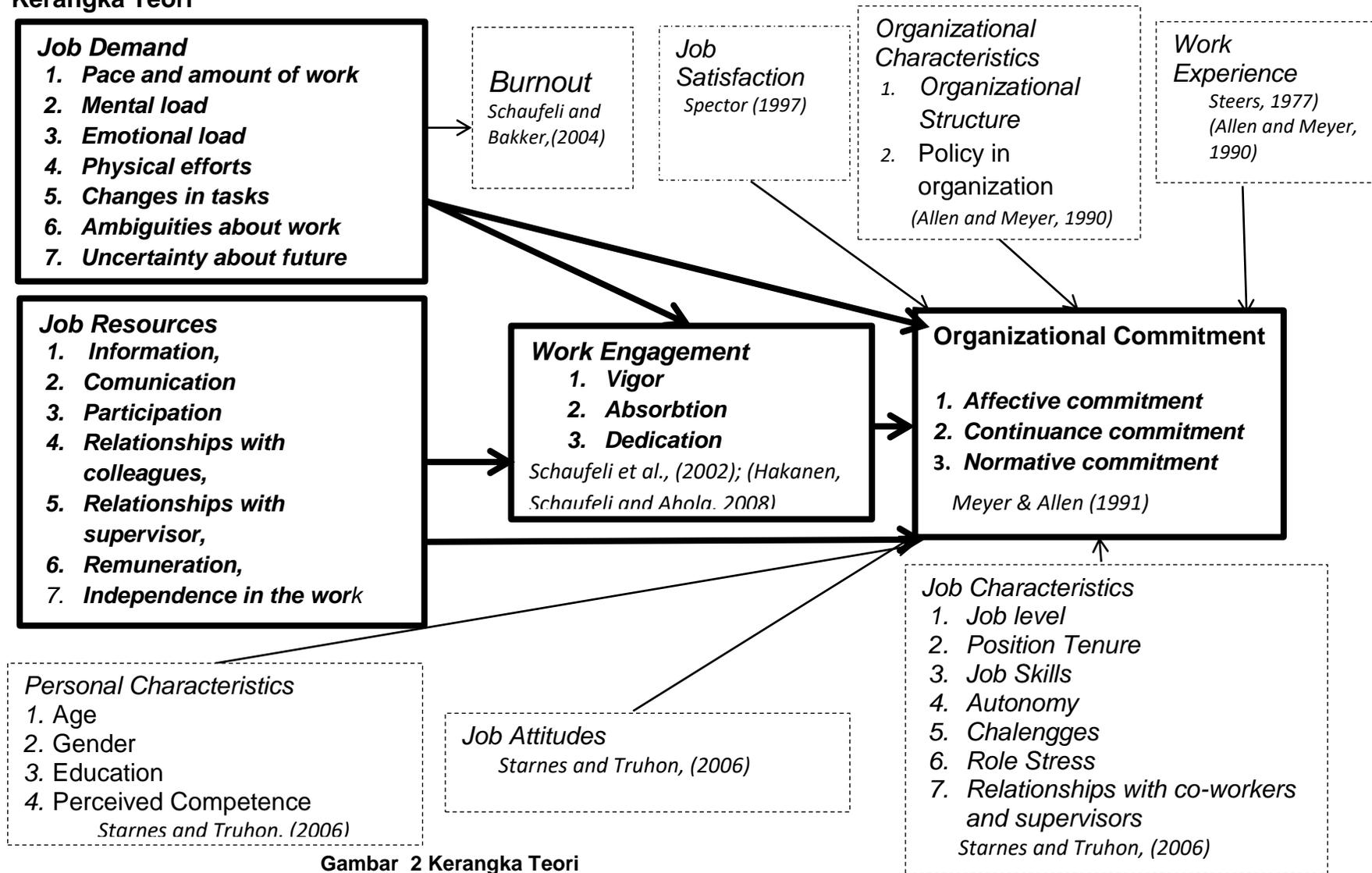
E. Mapping Teori

Table 2 Mapping Teori Riset

Job Demand	Job Resources	Work Engagement	Organizational commitment
<p>Lequeurre et al., (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Pace and amount of work</i> 2. <i>Mental load</i> 3. <i>Emotional load</i> 4. <i>Physical efforts</i> 5. <i>Changes in tasks</i> 6. <i>Ambiguities about work</i> 7. <i>Uncertainty about future</i> <p>Bakker (2014)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work pressure</i> 2. <i>Emotional demand</i> 3. <i>Computer problem</i> 4. <i>Changes in task</i> 	<p>Morgeson dan Humphrey (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Autonomy</i> 2. <i>Feedback</i> 3. <i>Significance of the task</i> 4. <i>Trust in a manager</i> <p>Lequeurre et al., (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Information,</i> 2. <i>Comunication</i> 3. <i>Participation</i> 4. <i>Relationships with colleagues,</i> 5. <i>Relationships with supervisor,</i> 6. <i>Remuneration,</i> 7. <i>Independence in the work</i> <p>Bakker (2014)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Social support</i> 2. <i>Feedback</i> 3. <i>Opportunities for development</i> 4. <i>Coaching</i> 	<p>Kahn, (1990)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Fisik</i> 2. <i>Kognitif</i> 3. <i>Emosi</i> <p>Schaufeli et al., (2002), Schaufeli and Bakker, (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedikasi</i> 3. <i>Absorpsi</i> 	<p>Mowday et al. (1982)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi</i> 2. <i>Kesiapan untuk bekerja keras</i> 3. <i>Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi</i> <p>Meyer & Allen (1991) & Robbins and Judge, (2015b)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i>

Adapun teori yang digunakan pada riset ini yaitu menggunakan variabel *job demand* dan *job resources* dengan dimensi yang digunakan oleh Lequeurre *et al.*, (2013) dengan tujuh dimensi yang hampir sama dengan dimensi yang dimiliki teori lainnya dengan penyebutan yang berbeda adapun alasan peneliti menggunakan dimensi ini karena dimensi ini memiliki kuesioner baku dan hampir sama dengan item dimensi yang lain, sementara dimensi *work engagement* yaitu milik Schaufeli *et al.*, (2002) dan dimensi *organizational commitment* yang digunakan Meyer & Allen (1991) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

F. Kerangka Teori

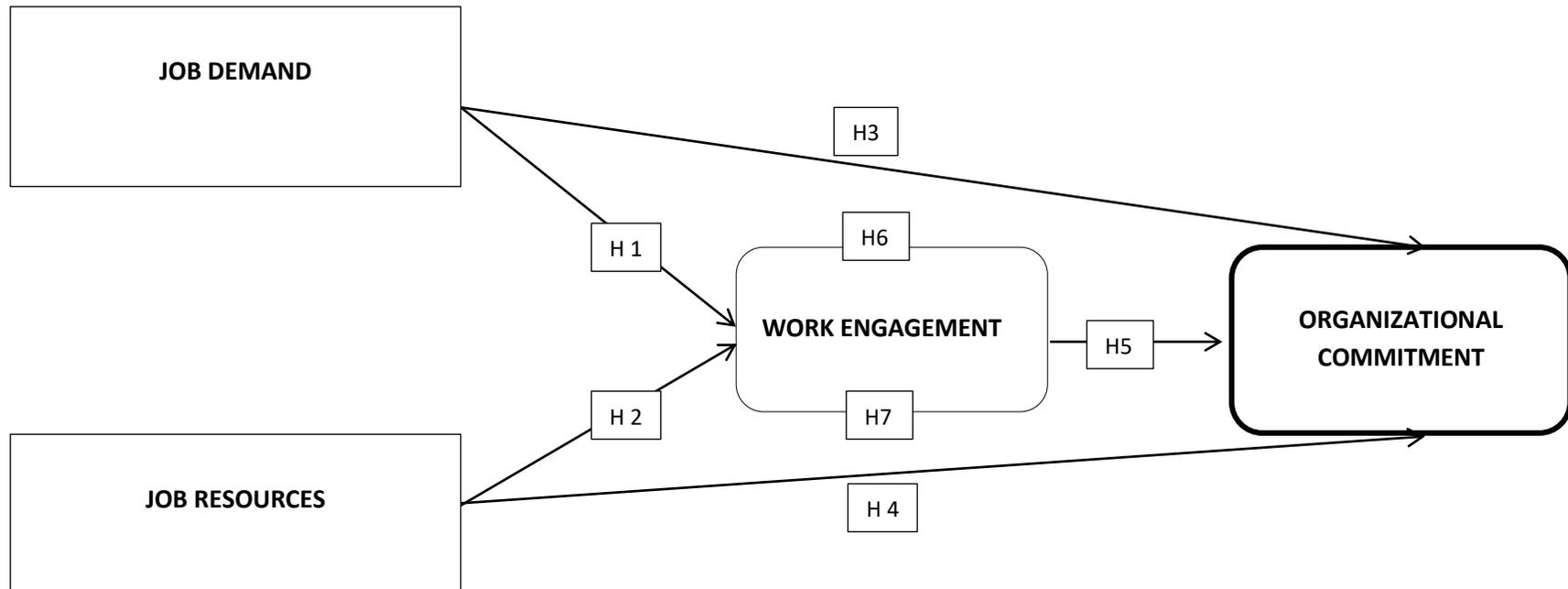


Gambar 2 Kerangka Teori

Schaufeli and Bakker,(2004); Starnes and Truhon, (2006) dan (Hakanen, Schaufeli and Ahola, 2008)

G. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori, maka kerangka konsep yang di gunakan oleh peneliti adalah teori *Lequeurre et al.*, (2013), *Schaufeli et al.*, (2002) dan Meyer and Allen, (1991):



Gambar 3 Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan gambar diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti variabel *job demand* dan *job resources* yang dapat berpengaruh terhadap variabel *organizational commitment* melalui variabel *work engagement*. Dimana *organizational commitment* dapat dijadikan ukuran kekuatan individu pada organisasi. Dimana variabel *job resources* serta *work engagement* dapat berkontribusi pada pembentukan *organizational commitment* pegawai rumah sakit sementara *job demand* yang tinggi dapat memberikan pengaruh negative pada *work engagement* dan komitmen perawat. Serta riset terkait pengaruh *job demand* dan *job resources* terhadap *work engagement* dan *organizational commitment* belum pernah dilakukan di rumah sakit stella maris Makassar.

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian yang telah dikemukakan maka diajukan hipotesis dalam riset ini yaitu :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh langsung *job demand* terhadap *Work engagement*
 H_a : Ada pengaruh langsung *Job demand* terhadap *Work engagement*
2. H_0 : Tidak ada pengaruh langsung *job resources* terhadap *Work engagement*
 H_a : Ada pengaruh langsung *job resources* terhadap *Work engagement*
3. H_0 : Tidak ada pengaruh langsung *job demand* terhadap *organizational commitment*
 H_a : Ada pengaruh tidak langsung *job demand* terhadap *organizational commitment*
4. H_0 : Tidak ada pengaruh langsung *job resources* terhadap *organizational commitment*
 H_a : Ada pengaruh tidak langsung *job resources* terhadap *organizational commitment*
5. H_0 : Tidak ada pengaruh langsung *work engagement* terhadap *organizational commitment*
 H_a : Ada pengaruh tidak langsung *work engagement* terhadap *organizational commitment*
6. H_0 : Tidak ada pengaruh *job demand* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement*
 H_a : Ada pengaruh *job demand* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement*
7. H_0 : Tidak ada pengaruh *job resources* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement*
 H_a : Ada pengaruh *job resources* terhadap *organizational commitment* melalui *work engagement*

I. Defenisi Operasional

Table 3 Definisi Operasional Variabel Riset

No	Nama Variabel	Defenisi Teori	Defenisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Obejektif
1.	Job Demand	<i>Job Demand</i> merupakan bagian bagian atas pekerjaan berupa fisik, psikologis, sosiologis serta organisasional dan menjadi keharusan untuk menghadirkan upaya fisik maupun psikologis (Lee <i>et al.</i> , 2017).	<p><i>Job demand</i> adalah persepsi perawat mengenai aspek-aspek tuntutan yang muncul pada pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pace and amount of work yaitu persepsi yang mencerminkan rasa memiliki yang terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang tersedia 2. Mental workload yaitu tentang tuntutan pekerjaan kognitif terutama menimpa proses otak yang terlibat dalam proses informasi 3. Emotional workload yaitu mencerminkan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada upaya yang diperlukan untuk menangani emosi yang melekat pada pekerjaan 4. <i>Physical effort</i> yaitu mengacu pada tuntutan pekerjaan fisik yang terkait dengan system muskuloskeletal 5. <i>Changes in tasks</i> yaitu perubahan pada tugas yang dapat mengganggu pekerjaan di rumah sakit 6. <i>Ambiguities about work</i> yaitu mengacu pada kurang kongruen nya harapan dalam pekerjaan atau gagasan yang membingungkan tentang peran dan tanggung jawab yang diberikan di rumah sakit 	<p>Kuesioner sebanyak 28 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $28 \times 4 = 112$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $28 \times 1 = 28$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $112 - 28 = 84$ d. Interval = skor antara / kategori = $84 / 2 = 42$ e. Skor standar = $112 - 42 = 70$ 	<p>Kriteria Objektif untuk setiap dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 10 b. Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 10 <p>Kriteria Objektif <i>Job Demand</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 70 b. Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 70

No	Nama Variabel	Defenisi Teori	Defenisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Obejktif
			<p>7. <i>uncertainty about the future</i> yaitu perasaan ketidakpastian tentang pekerjaan atau daya tahan di rumah sakit</p> <p>(Lequeurre et al., 2013)</p>		
2.	Job Resources	<p><i>Job resources</i> merupakan aspek-aspek pekerjaan yang secara fungsinya dalam pencapaian tujuan kerja, yang mana dapat menyederhanakan tuntutan, menstimulasi personal growth seseorang, serta untuk pembelajaran, dan pengembangan (Demerouti et al., 2001)</p>	<p><i>Job resources</i> adalah persepsi pegawai mengenai aspek-aspek dari pekerjaan yang berfungsi mendukung pencapaian dalam pekerjaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Information</i> yaitu pemberitahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan 2. <i>Comunication</i> yaitu mengenai akses ke informasi tentang fungsi dan masalah yang ada pada pekerjaan di rumah sakit 3. <i>Participation</i> yaitu kemampuan karyawan untuk mempengaruhi dan terlibat dalam keputusan tentang hal-hal penting terkait dengan pekerjaannya di rumah sakit 4. <i>Relationships with colleagues</i> yaitu suasana tim serta potensi dukungan sosial yang dapat diterima karyawan dari rekan kerja di dirumah sakit 5. <i>Relationships with supervisor</i> yaitu terjalannya hubungan antara karyawan dan atasan mereka, dan potensi dukungan sosial yang dapat diterima pekerja dari atasan mereka di rumah sakit 6. <i>Remuneration</i> yaitu persepsi karyawan dalam mempertimbangkan gaji yang 	<p>Kuesioner sebanyak 28 pertanyaan dengan pilihan jawaban:</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $28 \times 4 = 112$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $28 \times 1 = 28$ c. Skor antara = skor tertinggi - skor terendah = $112 - 28 = 84$ d. Interval = skor antara / kategori = $84 / 2 = 42$ e. Skor standar = $112 - 42 = 70$ 	<p>Kriteria Objektif untuk setiap dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 10 b. Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 10 <p>Kriteria Objektif <i>Job resources</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 70 b. Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 70

No	Nama Variabel	Defenisi Teori	Defenisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Obejktif
			mereka dapatkan di rumah sakit 7. <i>Independence in the work</i> yaitu kebebasan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk kebebasan mengenai, pengambilan keputusan, dan metode kerja di rumah sakit (Lequeurre et al., 2013)		
3.	Work Engagement	<i>Work engagement</i> adalah keadaan pikiran yang positif, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorbtion). (Schaufeli et al., 2002a) .	Persepsi pegawai mengenai perasaan positif dalam bekerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi serta penghayatan dalam bekerja. 1. <i>Vigor yaitu</i> energi serta ketahanan secara mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja untuk menggunakan tenaganya dalam pekerjaan dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan 2. <i>Dedikasi yaitu</i> keterlibatan yang kuat karyawan dalam pekerjaannya seperti adanya rasa antusiasme inspirasi, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan cenderung untuk menyukai tantangan 3. <i>Absorps yaitu</i> karyawan dapat menyatu dan melebur dengan pekerjaannya serta memiliki kosentrasi penuh dan focus dalam bekerja	Kuesioner sebanyak 9 pertanyaan dengan pilihan jawaban: STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju a. Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $9 \times 4 = 36$ b. Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $9 \times 1 = 9$ c. Skor antara= skor tertinggi - skor terendah = $36 - 9 = 27$ d. Interval= skor antara / kategori= $27 / 2 = 13,5$ e. Skor standar = $27 - 13,5 = 13,5$	Kriteria Objektif untuk setiap dimensi: a. Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 4,5$ b. Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 4,5$ Kriteria Objektif Work engagement a. Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 13,5$ b. Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 13,5$

No	Nama Variabel	Defenisi Teori	Defenisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Obejktif
4.	<i>Organizational commitment</i>	<p><i>Organizational commitment</i> adalah persepsi positif yang terwujudkan pada keinginan untuk menetapkan diri dalam berkontribusi demi ketercapaian tujuan organisasi.</p> <p>Meyer & Allen (1991)</p>	<p><i>Organizational commitment</i> adalah persepsi pegawai tentang kedekatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, yang membuat mereka bertahan dalam suatu organisasi .</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Affective commitment</i> yaitu keterikatan karyawan secara emosional dengan rumah sakit <i>Continuance commitment</i> yaitu kerugian yang dirasakan karyawan jika bertahan dalam rumah sakit atau meninggalkannya. <i>Normative commitment</i> yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan moral 	<p>Kuesioner sebanyak 22 pertanyaan dengan pilihan jawaban: STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p> <ol style="list-style-type: none"> Skor tertinggi = jumlah pernyataan x bobot tertinggi = $22 \times 4 = 88$ Skor terendah = jumlah pernyataan x bobot terendah = $22 \times 1 = 22$ Skor antara= skor tertinggi - skor terendah = $88 - 22 = 66$ Interval= skor antara / kategori= $66 / 2 = 33$ Skor standar = $66 - 33 = 33$ 	<p>Kriteria Objektif untuk setiap dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 12 & ≥ 6 Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 12 & < 6 <p>Kriteria Objektif <i>Organizational commitment</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Tinggi: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria ≥ 33 Rendah: Jika skor jawaban responden memenuhi kriteria < 33