

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Abdullah, W., & Nusari, M. (2019). The Relationship between Nurses' Job Satisfaction and Nurses' Performance in the Public Health Care Sector in Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 3(2), 2590–3748.
- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119–133. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
- Ahmad, N. F. D., Jye, A. K. R., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The development and validation of job satisfaction questionnaire for health workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 27(6), 128–143. <https://doi.org/10.21315/mjms2020.27.6.12>
- Alalwan, A. A., Yogesh, A., Nripendra, D., & D.Williams, M. (2016). Article information : To cite this document : About Emerald. *Journal of Enterprise Information Management*, 29(1), 118–139.
- Albrecht, Simon L., dkk. 2015. (2015). Keterikatan Karyawan. Human Resource Management Practices and Competitive Advantage. *Management Practices and Competitive Advantage*.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.1007/BF02814464>
- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(2), 409–417. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.2.2349>
- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>
- Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, and W. V. (2004). Using the Job Demands–Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Arnold B. Bakker, M. P. L. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015a). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22.

<https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>

- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015b). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62,(Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency.), 341–356.
- Bakker, A.B & Leiter, M. . (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2017a). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(3), 321–331. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- Bakker, A. B. (2017b). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing, III*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 112–140.
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive

- advantage: The Moneyball story." *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Broetje, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2020). The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. *Frontiers in Psychology*, 11(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00084>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21.
- Carnegie, D. (2017). Hanya 25 persen Millennials yang Setia Kepada Perusahaan.
- Castle, N. G., Engberg, J., & Anderson, R. A. (2007). Job satisfaction of nursing home administrators and turnover. *Medical Care Research and Review*, 64(2), 191–211. <https://doi.org/10.1177/1077558706298291>
- Chen, I. S., & Fellenz, M. R. (2020). Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90(February 2019), 102600. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102600>
- Cherian, S., Alkhatib, A. J., Aggarwal, M., & Cherian, S. (2018). Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Nurses In Dubai Hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 4(1). <https://doi.org/10.15520/jassh41276>
- Choo Ling, S., & Aizzat Mohd, N. (2012). Role Clarity, Supervisory Support, Peer Support and Work Engagement of Customer-Contact Employees in Hotels: A Future Research Agenda. *International Business Management*, 06(6), 692–698.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Citradewi, A., & Soebandono, J. P. (2017). Pengaruh Totalitas Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek Di Jakarta. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 5(2), 151–163.
- Costantini, A, Ceschi, A, Viragos, A. et al. (2019). The role of a new strength-based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement: A three-wave intervention study. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), pp 194-206.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 557–575. <https://doi.org/10.1108/02683941211252428>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diab, G. M., & Nagar, M. A. El. (2019). *Work Engagement of Staff Nurses and its*

- Relation to Psychological Work Stress.* 8(2), 72–84.
<https://doi.org/10.9790/1959-0802047284>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113–121.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Fitria, J., & Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–44.
- Fong, K. H., & Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee outcomes: Testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management*, 26(1), 126–138.
<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12048>
- Gabr, H. (2013). *Head Nurses ' Job Demands and Resources and its Relationship with Their Work Engagement at Mansoura University Hospitals.* 3(4), 33–43.
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464–473.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.005>
- Gilles, I., Burnand, B., & Peytremann-bridevaux, I. (2014). Factors associated with healthcare professionals' intent to stay in hospital: A comparison across five occupational categories. *International Journal for Quality in Health Care*, 26(2), 158–166. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzu006>
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behaviour: Managing People and Organization (11 ed.)*. Cengage Learning.
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir, S. (2022). Pengaruh Personal Resources Dan Workplace Well Being Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Turnover Intention Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Divisi Logistic Container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
<https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1015>
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2019). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318–335.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Herlina, D. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Self Esteem Dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas "X." *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–15.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss,

- Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Istiqomah, H. M., & Purwanto, M. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.47453/ecopreneur.v3i1.637>
- Iwanaga, M., Yokoyama, H., & Seiwa, H. (2004). Coping availability and stress reduction for optimistic and pessimistic individuals. *Personality and Individual Differences*, 36(1), 11–22. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00047-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00047-3)
- Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., Wuest, E., Theorell, T., Jacobs, K., ... Wuest, E. (2013). Job Demands. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 1129–1130. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_898
- Jain, L., & Ansari, A. A. (2018). Effect of Perception for Organisational Politics on Employee Engagement with Personality Traits as Moderating Factors. *The South East Asian Journal of Management*, 12(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v12i1.9396>
- Jay, G. (2021). Examining the Relationship Between Work Demands and Burnout During COVID-19 and the Moderating Effects of Professional Social Support and Psychological Flexibility. Minnesota.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Juliana, A., Saffardin, F. S., & Teoh, K. B. (2021). Job demands-resources model and burnout among penang preschool teachers: The mediating role of work engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 6679–6691.
- Kahn W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *SAGE Open*, *10*(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale-adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, *3*(1), 13. Retrieved from www.journal-bmp.de
- Kementrian Kesehatan RI. (2018). *Laporan Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (RISNAKES) 2017 di Rumah Sakit*. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M., Sarker, M. A. B., Hirosawa, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane capital and Bolikhamsai province, Lao pdr. *Nagoya Journal of Medical Science*, *75*(3–4), 233–241.
- Kinzi, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, *94*(2), 211–215. <https://doi.org/10.1093/bja/aei035>
- Kok Ban, D. T., & Kee, D. M. H. (2018). How does Work Engagement Affect Psychosocial Safety Climate and Burnout? The Case of the Malaysian Research Universities. *Asia Proceedings of Social Sciences*, *2*(4), 60–64. <https://doi.org/10.31580/apss.v2i4.295>
- Kresno, S. (2012). Aspek Sosial Budaya yang Berhubungan dengan Perilaku Kesehatan. In Soekidjo Notoatmodjo (Ed.), *Promosi Kesehatan Teori & Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Krishnaveni, R., & Monica, R. (2018). Factors influencing employee performance: The role of human resource management practices and work engagement. *International Journal of Business Performance Management*, *19*(4), 450–475. <https://doi.org/10.1504/IJBPM.2018.095095>
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2003). Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Mental Health*, *5*(5), 5.
- Kumra, T., Yea-Jen, H., Tina, L. C., Jill, A. M., Maura, M., & Lisa, A. C. (2020). The Association Between Cultural Competence and Teamwork Climate in a Network of Primary Care Practices. *HSS Public Access (Health Care Management Review)*, *45*(2), 106–116. Retrieved from <http://europepmc.org/backend/ptpmcrender.fcgi?accid=PMC5604322&blobtype=pdf>
- Kunte, M., & Rungruang, P. (2019). Test of the job demand resources model in Thailand. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, *22*(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0036>
- Lee, S. H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *Journal of Applied Business Research*, *33*(4), 827–840. <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i4.10003>

- Lequeurre, J., Gillet, N., Ragot, C., & Fouquereau, E. (2013). Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources. In *Revue Internationale de Psychologie Sociale* (Vol. 26).
- Lin, W. Q., Yuan, L. X., Kuang, S. Y., Zhang, X. X., Lu, C. J., Lin, T. T., ... Wang, P. X. (2020). Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: a cross-sectional study. *Psychology, Health and Medicine*, 25(6), 666–674. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 224–225. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.224>
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *Surgeon*, 12(4), 181–190. <https://doi.org/10.1016/j.surge.2013.11.015>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2020). Profiling Development of Burnout Over Eight Years: Relation with Job Demands and Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–12.
- Manik, E., & Wiarah. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 62–72. Retrieved from <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/39>
- Manolitzas, P., Fortsas, V., Grigoroudis, E., & Matsatsinis, N. (2014). Internal customer satisfaction in health-care organizations: A multicriteria analysis approach. *International Journal of Public Administration*, 37(10), 646–654. <https://doi.org/10.1080/01900692.2014.903267>
- Martins, O., Tukur, D., Danburam, A., & Salwau, F. (2016). Job satisfaction among doctors and nurses: a case study of federal medical centre Yola, Nigeria. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 3(6), 1640–1647. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20161643>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12
- Mcvicar, A. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000-2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E112–E136. <https://doi.org/10.1111/jonm.12326>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.

- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational: Vol. 2. Work Psychology*. Hove, UK: Psychology Press, (2nd ed., pp. 5-33).
- Merissa, B. (2018). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo*. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>
- Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., & Atanasovska, A. (2015). Work demands-burnout and job engagement-job satisfaction relationships: Teamwork as a mediator and moderator. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(1), 176–183. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.024>
- Molina, K. M., Molina, K. M., Goltz, H. H., Kowalkouski, M. A., Hart, S. L., Latini, D., ... Gidron, Y. (2013). Revised Life Orientation Test (LOT-R). *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 1678–1678. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_101490
- Mussagulova, A. (2021). Predictors of work engagement: Drawing on job demands–resources theory and public service motivation. *Australian Journal of Public Administration*, 80(2), 217–238. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12449>
- Mustosmäki, A., Anttila, T. and, & Nätti, J. (2013). “Engaged or not? A comparative study on factors inducing work engagement in call center and service sector work”. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(1),(49-67.).
- Newton, J., & Megan, S. (2020). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–11. Retrieved from <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797–804. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Nugraha, Sigit Jatmika; Banani, Ade; Anggraeni, I. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(03), 1–16. Retrieved from <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/viewFile/1155/1282>
- Nugraha; Jatmika; S., Banani, A., Anggraeni, A., & Irma. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(03), 1–16.

- Nugraha, A. M. S. (2018). *Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSUD Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar*. Universitas Islam Indonesia.
- Nurperinayati, N. M. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 1(2), 111–121. <https://doi.org/10.52432/justbest.1.2.2021.111-121>
- Oktarina, A. N. (2017). Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–8.
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Social support and engagement as antecedents of job satisfaction in nursing staff. *Enfermeria Global*, 16(4), 217–225. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Mendoza-Sierra, I. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(1), 360–372. <https://doi.org/10.3926/jiem.992>
- Orgambidez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37–41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
- Othman, N., Ghazali, Z., & Ahmad, ari. (2017). Work Engagement in Nursing: Do Job Demands and Resources Really Matter? *Sci.Int.(Lahore)*, 29(2), 411–415.
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1083–1090. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129–1154. <https://doi.org/10.1177/0018726711429382>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 652–667. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Parker, S. K. ., Williams, H. M. ., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal Of Applied Psychology*, 91(Modeling the antecedents of proactive behavior at work.), 636–652.
- Patience, M. G., De Braine, R., & Dhanpat, N. (2020). Job demands, job resources, and work engagement among South African nurses. *Journal of Psychology in Africa*, 30(5), 408–416. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1821315>

- Pérez-Vallejo, C., & Fernández-Muñoz, J. J. (2020). Quality of leadership and organizational climate in a sample of spanish workers. The moderation and mediation effect of recognition and teamwork. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010032>
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270.
- Pohl, S., & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.10.004>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Putra, A. D., & Pratama, M. P. (2019). Peran Mediasi Person-Job Fit Dan Job Resources Pada Job Crafting Dan Work Engagement. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.388>
- Ra'it, Nisa., & Laksmiwati, H. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Guru Smk Negeri X Di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 07(04), 32–44.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rai, A., & Chawla, G. (2022). Exploring the interrelationship among job resources, job demands, work and organizational engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1916–1934. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2020-0246>
- Ravelby, T. ., A., Linda, M. R., &, & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Journal MEDIA BINA ILMIAH*, 15(4)(4239–4248).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour* (Inc). In Pearson Education.
- Robert A. Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2),

285–308.

- Robinson D., P. S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Santoso, & Singgih. (2001). *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis : Sejarah , Pengertian Dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 285–296.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, (December), 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, Wilmar B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, Wilmar B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Barker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
<https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being: implications for theory, research, and practice. *American Psychological Association*, 189–216.
- Scheimann, W. . (2010). *Alignment, Capabiliy, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Konerja Organisasi*. Penerjamah: setyo Untoro. Jakarta: PPM.
- Severinsson, E. I., & Hallberg, I. R. (1996). Systematic clinical supervision, working milieu and influence over duties: The psychiatric nurse's viewpoint - a pilot study. *International Journal of Nursing Studies*, 33(4), 394–406.
[https://doi.org/10.1016/0020-7489\(95\)00070-4](https://doi.org/10.1016/0020-7489(95)00070-4)
- Shahpouri, S., Namdari, K., & Abedi, A. (2016). Mediating role of work

- engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Applied Nursing Research*, 30, 216–221. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.10.008>
- Shaukat, H. S., Chaudhry, N. I., Ch, M. A., & Dar, K. A. (2020). Impact of JD-R Model On Organizational Outcomes: Mediating Role of Work Engagement and Job Burnout. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(3), 30–41.
- Sherony, K. M., & Green, S. G. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 542–548. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.542>
- Shin, I., & Jeung, C. W. (2019). Uncovering the turnover intention of proactive employees: The mediating role of work engagement and the moderated mediating role of job autonomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph16050843>
- Sidin, A. I., & Irwandy. (2021). *Job Crafting Perawat di Rumah Sakit (Job Demands-Resources (JDR) Perspektif)*.
- Silic, M., & Back, A. (2017). *Impact of Gamification on User ' s Knowledge - Sharing Practices : Relationships between Work Motivation , Performance Expectancy and Work Engagement*. 1308–1317.
- Sinha, J. B. P. (2009). *Culture and Organizational Behaviour*. SAGE Publications.
- Skinner, N., & Pocock, B. (2008). *Human Resources Asia Pacific Journal of On behalf of: Australian Human Resources Institute (AHRI) can be found at: Asia Pacific Journal of Human Resources Additional services and information for*. <https://doi.org/10.1177/1038411108095761>.The
- Slimane, N. S. B. (2017). Motivation and Job Satisfaction of Pharmacists in Four Hospitals in Saudi Arabia. *Journal of Health Management*, 19(1), 39–72. <https://doi.org/10.1177/0972063416682559>
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Fenomena*, 28(1), 54–61. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2641>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Stavrova, O., Fetchenhauer, D., & Schlösser, T. (2013). Why are religious people happy? The effect of the social norm of religiosity across countries. *Social Science Research*, 42(1), 90–105. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.07.002>
- Sulaeman, M. I. (2017). *Pengaruh job demand terhadap emotional exhaustion pada karyawan pt. summit oto finance kota magelang*.
- Sweller, J. (1994). Cognitive load theory, learning difficulty, and instructional design. *Learning and Instruction*, 4(4), 295–312. [https://doi.org/10.1016/0959-4752\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0959-4752(94)90003-5)

- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement Titien 1. *PSIKOHUMANIORA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 2527–7456.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit*.
- Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, S. M., Van heusden, D., & Clarke, S. P. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(12), 1667–1677. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>
- Van Den Broeck, A., Elst, T. Vander, Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Van Veldhoven, M., De Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work and Stress*, 16(3), 207–228. <https://doi.org/10.1080/02678370210166399>
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2017). Employees' perceived opportunities to craft and in-role performance: The mediating role of job crafting and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 8(OCT), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01876>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>
- Wharton, A. S. (1993). The Affective Consequences of Service Work: Managing Emotions on the Job. *Work and Occupations*, 20(2), 205–232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Wibowo, S., Christian, M., Sunarno, S., & Yuniarto, Y. (2022). Determinants of Stress Recognition and Job Satisfaction in Hospitals for Health Professionals in Indonesia. *JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*, 15(1), 26–34. <https://doi.org/10.30813/jiems.v15i1.3601>
- Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, W. V. R. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behaviour*, 30, 893–917. <https://doi.org/10.1002/job>
- Wilmar B. Schaufeli, M. S., Gonzalez-Roma, V., & Arnold, B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Ssample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Xanthopoulou, D, & Bakker, A. B. (2013). State work engagement: The significance of within-person fluctuations. In A. B. Bakker & K. Daniels

- (Eds.), *A day in the life of a happy worker*. Psychology Press, 25–40.
- Xanthopoulou, Despoina, Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xiao, J., Liu, T., & Chen, Y. (2018). The impact of performance feedback on work engagement - The mediating effect of psychological empowerment. *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*, 2017-Decem, 2199–2203. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2017.8290282>
- Yan, X., Su, J., Wen, Z., & Luo, Z. (2019). The Role of Work Engagement on the Relationship Between Personality and Job Satisfaction in Chinese Nurses. *Current Psychology*, 38(3), 873–878. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9667-8>
- Yang, K., Yan, X., Fan, J., & Luo, Z. (2017). Leader-follower congruence in proactive personality and work engagement: A polynomial regression analysis. *Personality and Individual Differences*, 105, 43–46. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.033>
- Yeh, H. J. (2015). Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*, 121(1), 47–60. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0631-9>
- Yener, M., & Coşkun, Ö. (2013). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 869–876. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.559>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yulianti, I. (2021). *Pengaruh Job Demand-Resources (JD-R) Terhadap Job Crafting pada Perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin*. Hasanuddin.
- Zhang, Z. H., Jhaveri, D. J., Marshall, V. M., Bauer, D. C., Edson, J., Narayanan, R. K., ... Zhao, Q. Y. (2014). A comparative study of techniques for differential expression analysis on RNA-seq data. *PLoS ONE*, 9(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0103207>

Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R)* TERHADAP *JOB SATISFACTION* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI
DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI-SELATAN**

UMMU KALSUM

K022211003



**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu.....
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa dari Program Studi Magister Adminstrasi Rumah sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R) TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI-SELATAN”**.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian bagu Bapak/Ibu sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu menyetujui, mohon untuk kesediannya menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan yang saya lampirkan pada surat ini.

Atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Maret 2023

Peneliti

Ummu Kalsum, SKM
(No. Hp: 082255018404)

FORMULIR PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Usia :

Alamat :

Setelah mendengar/membaca penjelasan yang diberikan, maka saya bersedia menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh Ummu kalsum. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini akan ada beberapa pernyataan yang harus saya jawab. Sebagai seorang responden, saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, namun karena keinginan saya sendiri, dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Hasil yang diperoleh dari saya sebagai responden dapat dipublikasikan sebagai hasil dari penelitian dan akan diseminarkan pada ujian hasil dengan tidak mencantumkan nama kecuali nomor responden.

Nama

Tanda Tangan

Tgl/Bln/Thn

Responden:

Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : Ummu Kalsum

Telpon : 082255018404

Email : ummukalsum37@gmail.com

PENTUNJUK PENGISIAN:

- Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan menuliskan jawaban singkat pada tempat yang disediakan atau dengan memberi tanda (v) pada salah satu jawaban menurut saudara benar.
- Jawaban anda akan kami jaga dan jamin kerahasiaannya dan tidak mempengaruhi pengkat/karir dan penilaian kerja anda.

A. Identitas Responden	
No. Responden	: (Diisi oleh peneliti)
Nama Responden	:
Umur	: Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Unit Kerja	:
Profesi	: <input type="checkbox"/> Dokter Umum <input type="checkbox"/> Radiografer <input type="checkbox"/> Dokter gigi <input type="checkbox"/> Dietisen <input type="checkbox"/> Perawat <input type="checkbox"/> Fisioterapi <input type="checkbox"/> Bidan <input type="checkbox"/> Nakes Lainnya <input type="checkbox"/> Apoteker/Asisten Apt <input type="checkbox"/> Manajemen <input type="checkbox"/> Laboran <input type="checkbox"/> Lainnya
Lama Kerja di RS saat ini	: Tahun
Lama Kerja di Unit	: Tahun/Bulan
Status Kepegawaian	: <input type="checkbox"/> PNS <input type="checkbox"/> Non PNS <input type="checkbox"/> Kontrak/P3K
Tingkat Pendidikan Terakhir	: <input type="checkbox"/> SLTA/Sederajat <input type="checkbox"/> D3/Sederajat <input type="checkbox"/> D4/S1/Sederajat <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3

PETUNJUK PENGISIAN:

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Kurang Setuju (KS)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Daftar Pertanyaan Berdasarkan Variabel Penelitian						
KODE	B. Job Demands	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
WO 1	Saya harus bekerja dengan sangat cepat					
WO 2	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan					
WO 3	Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
WO 4	Saya bekerja di bawah tekanan waktu					
ED 1	Pekerjaan saya menuntut banyak hal dari saya secara emosional					
ED 2	Saya dihadapkan pada hal-hal yang mempengaruhi saya secara pribadi dalam pekerjaan saya.					
ED 3	Pekerjaan saya menempatkan saya dalam situasi yang mengganggu secara emosional					
ML 1	Pekerjaan saya menuntut saya untuk berkonsentrasi penuh dalam bekerja					
ML 2	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran terus-menerus.					
ML 3	Dalam bekerja saya harus memberikan perhatian terus menerus pada pekerjaan saya.					

KODE	C. Job Resources	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
JA 1	Saya memiliki kebebasan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan saya					
JA 2	Saya memiliki pengaruh dalam membuat perencanaan terhadap aktivitas pekerjaan saya.					
JA 3	Saya memiliki pengaruh dalam					

	menentukan kecepatan saya saat bekerja					
JA 4	Saya dapat memutuskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan saya sendiri					
PF 1	Saya menerima informasi yang cukup tentang tujuan pekerjaan saya.					
PF 2	Saya menerima informasi yang cukup tentang hasil pekerjaan saya.					
PF 3	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk menilai seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.					
PF 4	Pekerjaan saya memberi umpan balik langsung tentang seberapa baik saya menyelesaikan pekerjaan.					
PF 5	Atasan saya memberi tahu saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.					
PF 6	Rekan kerja saya memberi tahu saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.					
SS 1	Rekan kerja saya sering memberikan bantuan dan dukungan dalam bekerja.					
SS 2	Atasan saya mau mendengarkan masalah terkait dengan pekerjaan saya.					
SS 3	Saya sering mendapatkan bantuan dan dukungan dari atasan langsung.					

KODE	D. Personal Resources	STS	TS	KS	S	SS
SE 1	Saya selalu dapat menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras.					
SE 2	Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika terdapat sesuatu yang menghambat tujuan saya					
SE 3	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya					
SE 4	Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga					
SE 5	Berkat kemampuan saya, saya tahu bagaimanacara menghadapi situasi yang tidak terduga					

KODE	D. Personal Resources	STS	TS	KS	S	SS
SE 6	Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan jika saya sungguh-sungguh dalam melakukannya					
SE 7	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut					
SE 8	Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya					
SE 9	Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan tersebut					
SE 10	Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasi masalah saya dengan baik					
OBSE 1	Saya sentiasa dinilai serius saat bekerja					
OBSE 2	Saat bekerja saya sangat dipercaya dalam melakukan pekerjaan saya					
OBSE 3	Saya memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan					
OBSE 4	Saya sangat dihargai dalam bekerja					
OBSE 5	Saya suka memberi bantuan saat bekerja					
OBSE 6	Saya merasa bahwa diri saya cukup berharga saat bekerja					
OBSE 7	Saya suka bekerjasama dalam bekerja					
OP 1	Saya adalah seorang yang dapat dipercayai.					
OP 2	Saya sangat efisien dalam bekerja.					
OP 3	Dalam waktu yang tidak pasti, saya biasanya mengharapkan yang terbaik.					
OP 4	Saya selalu optimis dengan masa depan saya.					

KODE	E. Work Engagement	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Selalu
VI 1	Di tempat kerja saya, saya selalu merasa penuh dengan semangat					
VI 2	Saya merasa energi saya cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

VI 3	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa seperti pergi bekerja					
DE 1	Semangat saya selalu tinggi Ketika harus mengerjakan pekerjaan di RS					
DE 2	Pekerjaan yang saya lakukan terasa menginspirasi					
DE 3	Pekerjaan saya sebagai sumber kebanggaan bagi diri saya					
AB 1	saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens dan bersungguh-sungguh					
AB 2	Saya merasa waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja					
AB 3	Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya					

KODE	F. Job Satisfaction	STS	TS	KS	S	SS
TW 1	Rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas					
TW 2	Saya merasa menjadi bagian dari tim dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama					
TW 3	Saya dapat merasakan semangat bekerjasama di dalam organisasi ini.					
TW 4	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja saya jika saya membutuhkan					
LD 1	Atasan saya menunjukkan komitmen dalam mendukung peningkatan kinerja di Rumah sakit.					
LD 2	Jelas bagi saya apa yang diharapkan atasan saya dari kinerja pekerjaan saya.					
LD 3	Atasan saya dapat menjawab pertanyaan atau masalah saya.					
LD 4	Atasan saya memiliki keterampilan manajemen yang kuat.					
RR 1	Kenaikan gaji tahunan saya adalah wajar					
RR 2	Proses yang digunakan untuk menentukan promosi/kenaikan dilakukan secara adil dan wajar.					
RR 3	Saya menerima pengakuan atau pujian yang tepat untuk pekerjaan yang saya selesaikan dengan baik					

KODE	F. Job Satisfaction	STS	TS	KS	S	SS
EP 1	Saya memahami visi Rumah sakit dengan baik.					
EP 2	Saya merasa telah berkontribusi pada rencana dan misi Rumah sakit.					
EP 3	Pekerjaan saya memanfaatkan keterampilan dan kemampuan saya dengan baik.					
EP 4	Saya puas dengan keterlibatan saya dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya					
TD 1	Pelatihan yang diberikan oleh pihak Rumah sakit kepada saya adalah mencukupi.					
TD 2	Pihak Rumah sakit selalu menyediakan pelatihan yang saya butuhkan					
TD 3	Pelatihan yang ditawarkan oleh Rumah sakit membantu saya menjadi efektif dan efisien dalam pekerjaan saya					
TD 4	Rumah sakit mendorong pendidikan lanjutan dan pertumbuhan profesional saya					
TD 5	Saya memiliki kesempatan di tempat kerja untuk belajar dan berkembang					
WH 1	Saya puas dengan total jam kerja saya saat bekerja					
WH 2	Saya diberikan kebebasan dalam mengatur waktu bekerja saya					
WH 3	Saya memiliki fleksibilitas untuk mengelola minat pekerjaan dan nonpekerjaan saya, mis. Tanggung jawab merawat, studi, minat olahraga, dll.					
C 1	Rumah sakit melakukan pekerjaan yang sangat baik untuk memberi tahu karyawan tentang hal-hal yang memengaruhi kami saat bekerja					
C 2	Manajemen dengan jelas menjelaskan alasan di balik keputusan pada isu-isu penting yang ada di Rumah sakit					
C 3	Atasan saya dengan jelas mengomunikasikan harapannya tentang kinerja pekerjaan saya					
WC 1	Kondisi kerja fisik saya					

KODE	F. Job Satisfaction	STS	TS	KS	S	SS
	(pencahayaan, ventilasi, ergonomis, dll) baik					
WC 2	Saya memiliki alat dan sumber daya yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik					
WC 3	Jumlah pekerjaan yang dibebankan ke saya masuk akal					

Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,
E-mail : fkunhas@gmail.com, website: <https://fkunhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 3116/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal : 29 Maret 2023

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No. Protokol	15323052067	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Ummu kalsum	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh <i>Job Demands-Resources (JD-R)</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Engagement</i> pada Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi-Selatan		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	15 Maret 2023
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	15 Maret 2023
Tempat Penelitian	RSUD Haji Provinsi Sulawesi-Selatan		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 29 Maret 2023 Sampai 29 Maret 2023	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr. Veni Hadju, M.Sc, Ph.D	Tanda tangan 	Tanggal 29 Maret 2023
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes	Tanda tangan 	Tanggal 29 Maret 2023

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 20973/UN4.14.1/PT.01.04/2023

28 Maret 2023

Lampiran :: -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.

Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan

Cq. Kepala UPT P2T, BKPM

Provinsi Sulawesi Selatan

Makassar

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : Ummu Kalsum
NIM : K022211003
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul

"Pengaruh Job Demands-Resources (JD-R) Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Pegawai Di RSUD Haji Provinsi Sulawesi-Selatan"

Pembimbing : 1. Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes (Ketua)
2. Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin. MPH (Anggota)
Lokasi Penelitian : RSUD Haji Provinsi Sulawesi-Selatan
Waktu Penelitian : Maret 2023 - Mei 2023

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes.
NIP. 197604072005011004

Tembusan :

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit FKM-UNHAS
3. Kasubag Akademik dan Kemahasiswaan
4. Ummul Kalsum
5. Pertiinggal



Catatan :

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSI.



Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DPMPTSP



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 14422/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur RSUD Hajji Prov. Sulsel
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bid. Akademik dan Kemahasiswaan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 20973/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 28 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: UMMU KALSUM
Nomor Pokok	: K022211003
Program Studi	: Adminstrasi Rumah Sakit
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar



PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" PENGARUH JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R) TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI-SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **31 Maret s/d 30 April 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 31 Maret 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Dra. Hj SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19650606 199003 2 011

Tembusan Yth

1. Wakil Dekan Bid. Akademik dan Kemahasiswaan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabel Variabel Penelitian

No	Item-Test Correlation	r tabel	Validitas	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
Job Demands						
WO1	0,614	0,3061	Valid	0,844	0,60	Reliabel
WO 2	0,717	0,3061	Valid	0,838	0,60	Reliabel
WO 3	0,522	0,3061	Valid	0,850	0,60	Reliabel
WO 4	0,747	0,3061	Valid	0,831	0,60	Reliabel
ED 1	0,791	0,3061	Valid	0,824	0,60	Reliabel
ED 2	0,577	0,3061	Valid	0,845	0,60	Reliabel
ED 3	0,629	0,3061	Valid	0,841	0,60	Reliabel
ML 1	0,387	0,3061	Valid	0,862	0,60	Reliabel
ML 2	0,529	0,3061	Valid	0,849	0,60	Reliabel
ML 3	0,312	0,3061	Valid	0,869	0,60	Reliabel
Job Resources						
JA 1	0,653	0,3061	Valid	0,912	0,60	Reliabel
JA 2	0,500	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
JA 3	0,827	0,3061	Valid	0,903	0,60	Reliabel
JA 4	0,345	0,3061	Valid	0,921	0,60	Reliabel
PF 1	0,873	0,3061	Valid	0,906	0,60	Reliabel
PF 2	0,860	0,3061	Valid	0,902	0,60	Reliabel
PF 3	0,845	0,3061	Valid	0,903	0,60	Reliabel
PF 4	0,824	0,3061	Valid	0,904	0,60	Reliabel
PF 5	0,653	0,3061	Valid	0,911	0,60	Reliabel
PF 6	0,589	0,3061	Valid	0,913	0,60	Reliabel
SS 1	0,537	0,3061	Valid	0,916	0,60	Reliabel
SS 2	0,310	0,3061	Valid	0,928	0,60	Reliabel
SS 3	0,819	0,3061	Valid	0,904	0,60	Reliabel
Personal Resources						
SE 1	0,567	0,3061	Valid	0,846	0,60	Reliabel
SE 2	0,593	0,3061	Valid	0,845	0,60	Reliabel
SE 3	0,503	0,3061	Valid	0,852	0,60	Reliabel
SE 4	0,677	0,3061	Valid	0,851	0,60	Reliabel
SE 5	0,827	0,3061	Valid	0,839	0,60	Reliabel
SE 6	0,610	0,3061	Valid	0,845	0,60	Reliabel
SE 7	0,610	0,3061	Valid	0,845	0,60	Reliabel
SE 8	0,591	0,3061	Valid	0,847	0,60	Reliabel
SE 9	0,691	0,3061	Valid	0,845	0,60	Reliabel
SE 10	0,677	0,3061	Valid	0,851	0,60	Reliabel
OBSE 1	0,456	0,3061	Valid	0,852	0,60	Reliabel
OBSE 2	0,379	0,3061	Valid	0,855	0,60	Reliabel
OBSE 3	0,334	0,3061	Valid	0,857	0,60	Reliabel
OBSE 5	0,498	0,3061	Valid	0,849	0,60	Reliabel
OBSE 6	0,633	0,3061	Valid	0,850	0,60	Reliabel
OBSE 7	0,436	0,3061	Valid	0,853	0,60	Reliabel
OBSE 8	0,500	0,3061	Valid	0,853	0,60	Reliabel
OP 1	0,601	0,3061	Valid	0,851	0,60	Reliabel
OP 2	0,350	0,3061	Valid	0,857	0,60	Reliabel

No	Item-Test Correlation	r tabel	Validitas	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
OP 3	0,359	0,3061	Valid	0,861	0,60	Reliabel
OP 5	0,343	0,3061	Valid	0,876	0,60	Reliabel
WORK ENGAGEMENT						
VI 1	0,462	0,3061	Valid	0,820	0,60	Reliabel
VI 2	0,315	0,3061	Valid	0,833	0,60	Reliabel
VI 3	0,539	0,3061	Valid	0,813	0,60	Reliabel
DE 1	0,686	0,3061	Valid	0,799	0,60	Reliabel
DE 2	0,666	0,3061	Valid	0,798	0,60	Reliabel
DE 3	0,531	0,3061	Valid	0,813	0,60	Reliabel
AB 1	0,553	0,3061	Valid	0,810	0,60	Reliabel
AB 2	0,566	0,3061	Valid	0,808	0,60	Reliabel
AB 3	0,553	0,3061	Valid	0,812	0,60	Reliabel
Job Satisfaction						
TW 1	0,319	0,3061	Valid	0,892	0,60	Reliabel
TW 3	0,652	0,3061	Valid	0,879	0,60	Reliabel
TW 4	0,492	0,3061	Valid	0,882	0,60	Reliabel
TW 5	0,679	0,3061	Valid	0,879	0,60	Reliabel
LD 1	0,444	0,3061	Valid	0,883	0,60	Reliabel
LD 2	0,486	0,3061	Valid	0,883	0,60	Reliabel
LD 3	0,765	0,3061	Valid	0,875	0,60	Reliabel
LD 4	0,511	0,3061	Valid	0,882	0,60	Reliabel
RR 2	0,360	0,3061	Valid	0,898	0,60	Reliabel
RR 3	0,414	0,3061	Valid	0,884	0,60	Reliabel
RR 4	0,470	0,3061	Valid	0,883	0,60	Reliabel
EP 1	0,428	0,3061	Valid	0,884	0,60	Reliabel
EP 3	0,609	0,3061	Valid	0,879	0,60	Reliabel
EP 4	0,505	0,3061	Valid	0,882	0,60	Reliabel
EP 5	0,471	0,3061	Valid	0,883	0,60	Reliabel
TD 1	0,626	0,3061	Valid	0,879	0,60	Reliabel
TD 2	0,611	0,3061	Valid	0,879	0,60	Reliabel
TD 3	0,431	0,3061	Valid	0,883	0,60	Reliabel
TD 4	0,543	0,3061	Valid	0,881	0,60	Reliabel
TD 5	0,380	0,3061	Valid	0,885	0,60	Reliabel
WH 1	0,397	0,3061	Valid	0,897	0,60	Reliabel
WH 2	0,326	0,3061	Valid	0,893	0,60	Reliabel
WH 3	0,356	0,3061	Valid	0,887	0,60	Reliabel
C1	0,743	0,3061	Valid	0,876	0,60	Reliabel
C2	0,620	0,3061	Valid	0,880	0,60	Reliabel
C4	0,482	0,3061	Valid	0,883	0,60	Reliabel
WC 1	0,654	0,3061	Valid	0,878	0,60	Reliabel
WC 2	0,640	0,3061	Valid	0,879	0,60	Reliabel
WC 3	0,587	0,3061	Valid	0,880	0,60	Reliabel

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.859
95% CI lower bound	0.760
95% CI upper bound	0.923

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.917
95% CI lower bound	0.867
95% CI upper bound	0.952

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.858
95% CI lower bound	0.763
95% CI upper bound	0.920

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.829
95% CI lower bound	0.707
95% CI upper bound	0.907

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.887
95% CI lower bound	0.811
95% CI upper bound	0.937

Lampiran 7. Output Statistik Penelitian

Hasil Uji Univariate

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35 tahun	90	36.9	36.9	36.9
36-45	97	39.8	39.8	76.6
>45 tahun	57	23.4	23.4	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	40	16.4	16.4	16.4
Perempuan	204	83.6	83.6	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Lama Kerja di RS saat ini (Tahun)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	64	26.2	26.2	26.2
6-10 tahun	63	25.8	25.8	52.0
11-15	43	17.6	17.6	69.7
16-20	29	11.9	11.9	81.6
21-25	35	14.3	14.3	95.9
>26	10	4.1	4.1	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Lama Kerja Unit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	99	40.6	40.6	40.6
6-10 tahun	78	32.0	32.0	72.5
11-15	38	15.6	15.6	88.1
16-20	8	3.3	3.3	91.4
21-25	13	5.3	5.3	96.7
>26	8	3.3	3.3	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	190	77.9	77.9	77.9
Pegawai BLU	11	4.5	4.5	82.4
Kontrak/P3K	43	17.6	17.6	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/Sederajat	3	1.2	1.2	1.2
D3/Sederajat	59	24.2	24.2	25.4
D4/S1/Sederajat	81	33.2	33.2	58.6
S2	9	3.7	3.7	62.3
Profesi	92	37.7	37.7	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Work Overload

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	187	76.6	76.6	76.6
Rendah	57	23.4	23.4	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Emotional Demand

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	88	36.1	36.1	36.1
Rendah	156	63.9	63.9	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Mental Load

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	219	89.8	89.8	89.8
Rendah	25	10.2	10.2	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Job Autonomy

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	98	40.2	40.2	40.2
Valid Rendah	146	59.8	59.8	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Performance Feedback

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	167	68.4	68.4	68.4
Valid Rendah	77	31.6	31.6	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Social Support

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	189	68.4	79.5	79.5
Valid Rendah	55	31.6	20.5	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Self Efficacy

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	207	84.8	84.8	84.8
Valid Rendah	37	15.2	15.2	100.0
Total	244	100.0	100.0	

OBSE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	207	84.8	84.8	84.8
Valid Rendah	37	15.2	15.2	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Optimism

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	216	88.5	88.5	88.5
Valid Rendah	28	11.5	11.5	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Vigor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	213	87.3	87.3	87.3
Valid Rendah	31	12.7	12.7	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Dedication

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	211	86.5	86.5	86.5
Valid Rendah	33	13.5	13.5	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Absorption

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	213	87.3	87.3	87.3
Valid Rendah	31	12.7	12.7	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Tim Work

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	213	87.3	87.3	87.3
Valid Rendah	31	12.7	12.7	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Leadership

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	188	77.0	77.0	77.0
Valid Rendah	56	23.0	23.0	100.0
Total	244	100.0	100.0	

RR_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	180	73.8	73.8	73.8
Valid Rendah	64	26.2	26.2	100.0
Total	244	100.0	100.0	

EP_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	198	81.1	81.1	81.1
Valid Rendah	46	18.9	18.9	100.0
Total	244	100.0	100.0	

TD_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	130	53.3	53.3	53.3
Valid Rendah	114	46.7	46.7	100.0
Total	244	100.0	100.0	

WH_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	190	77.9	77.9	77.9
Valid Rendah	54	22.1	22.1	100.0
Total	244	100.0	100.0	

C_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	170	69.7	69.7	69.7
Valid Rendah	74	30.3	30.3	100.0
Total	244	100.0	100.0	

WC_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	155	63.5	63.5	63.5
Valid Rendah	89	36.5	36.5	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Hasil Uji Bivariate

JD_1 * WE_1

Crosstab

		WE_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
JD_1	Tinggi	Count	156	26	182
		% within JD_1	85.7%	14.3%	100.0%
	Rendah	Count	52	10	62
		% within JD_1	83.9%	16.1%	100.0%
Total		Count	208	36	244
		% within JD_1	85.2%	14.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.125 ^a	1	.724	.684	.433
Continuity Correction ^b	.021	1	.884		
Likelihood Ratio	.123	1	.726		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.124	1	.724		
N of Valid Cases	244				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.15.

b. Computed only for a 2x2 table

JR_1 * WE_1

Crosstab

		WE_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
JR_1	Tinggi	Count	168	21	189
		% within JR_1	88.9%	11.1%	100.0%
	Rendah	Count	40	15	55
		% within JR_1	72.7%	27.3%	100.0%
Total		Count	208	36	244
		% within JR_1	85.2%	14.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.847 ^a	1	.003		
Continuity Correction ^b	7.609	1	.006		
Likelihood Ratio	7.876	1	.005		
Fisher's Exact Test				.005	.004
Linear-by-Linear Association	8.811	1	.003		
N of Valid Cases	244				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.11.

b. Computed only for a 2x2 table

PR_1 * WE_1**Crosstab**

		WE_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
PR_1	Tinggi	Count	196	8	204
		% within PR_1	96.1%	3.9%	100.0%
Rendah	Rendah	Count	12	28	40
		% within PR_1	30.0%	70.0%	100.0%
Total	Total	Count	208	36	244
		% within PR_1	85.2%	14.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	116.100 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	110.906	1	.000		
Likelihood Ratio	87.819	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	115.625	1	.000		
N of Valid Cases	244				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.90.

b. Computed only for a 2x2 table

WE_1 * JS_1**Crosstab**

			JS_1		Total
			Puas	Tidak Puas	
WE_1	Tinggi	Count	148	60	208
		% within WE_1	71.2%	28.8%	100.0%
	Rendah	Count	14	22	36
		% within WE_1	38.9%	61.1%	100.0%
Total		Count	162	82	244
		% within WE_1	66.4%	33.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14.318 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	12.909	1	.000		
Likelihood Ratio	13.501	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	14.260	1	.000		
N of Valid Cases	244				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.10.

b. Computed only for a 2x2 table

Path Analysis**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PersonalResources	53.000	109.000	-.176	-1.123	.158	.505
JobResources	26.000	60.000	-.352	-2.246	-.916	-2.521
JobDemand	20.000	58.000	.484	3.087	-.152	-.485
WorkEngagement	20.000	45.000	-.626	-3.991	-.400	-1.276
JobSatisfaction	65.000	118.000	-.061	-.387	-.793	-2.528
Multivariate					-1.978	-1.847

Estimates (Group number 1 - Default model)**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WorkEngagement <--- JobDemand	.101	.046	2.193	.028	par_1
WorkEngagement <--- JobResources	.131	.042	3.095	.002	par_2
WorkEngagement <--- PersonalResources	.170	.031	5.573	***	par_3
JobSatisfaction <--- JobDemand	.280	.123	2.283	.022	par_4
JobSatisfaction <--- JobResources	-.196	.089	-2.211	.027	par_5
JobSatisfaction <--- PersonalResources	.375	.082	4.553	***	par_6
JobSatisfaction <--- WorkEngagement	.250	.062	4.020	***	par_7

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
WorkEngagement <--- JobDemand	.128
WorkEngagement <--- JobResources	.186
WorkEngagement <--- PersonalResources	.336
JobSatisfaction <--- JobDemand	.141
JobSatisfaction <--- JobResources	-.125
JobSatisfaction <--- PersonalResources	.268
JobSatisfaction <--- WorkEngagement	.248

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	PersonalResources	JobResources	JobDemand	WorkEngagement
WorkEngagement	.351	.095	.005	.000
JobSatisfaction	.382	.495	-.080	.360

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	PersonalResources	JobResources	JobDemand	WorkEngagement
WorkEngagement	.336	.186	.128	.000
JobSatisfaction	.295	.294	-.107	.141

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	PersonalResources	JobResources	JobDemand	WorkEngagement
WorkEngagement	.170	.131	.101	.000
JobSatisfaction	.250	.375	-.196	.280

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	PersonalResources	JobResources	JobDemand	WorkEngagement
WorkEngagement	.336	.186	.128	.000
JobSatisfaction	.248	.268	-.125	.141

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	PersonalResources	JobResources	JobDemand	WorkEngagement
WorkEngagement	.000	.000	.000	.000
JobSatisfaction	.048	.037	.028	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	PersonalResources	JobResources	JobDemand	WorkEngagement
WorkEngagement	.000	.000	.000	.000
JobSatisfaction	.047	.026	.018	.000

Hasil uji Sobel Test

- a. Pengaruh Tidak Langsung *Job demand* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work engagement*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.101	Sobel test: 1.58034376	0.01789484	0.11402816
b	0.280	Aroian test: 1.50681912	0.01876801	0.13185703
s _a	0.046	Goodman test: 1.66580093	0.01697682	0.09575307
s _b	0.123	Reset all	Calculate	

Hasil uji Sobel Test menunjukkan pengaruh tidak langsung *Job demand* terhadap *Job satisfaction* melalui *Work engagement* adalah positif dan tidak signifikan dengan nilai Sobel Test = 1,58034376 ($Z_{\text{sobel}} > 1,96$ artinya pengaruh tidak langsung Signifikan) dan nilai $P = 0,114$.

- b. Pengaruh Tidak Langsung *Job resources* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work engagement*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.131	Sobel test: 1.83877236	0.01994809	0.06594868
b	0.280	Aroian test: 1.78005004	0.02060616	0.07506777
s _a	0.042	Goodman test: 1.9037181	0.01926756	0.05694691
s _b	0.123	Reset all	Calculate	

Hasil uji Sobel Test menunjukkan pengaruh tidak langsung *Job resources* terhadap *Job satisfaction* melalui *Work engagement* adalah positif dan tidak signifikan dengan nilai Sobel Test = 1,83877236 ($Z_{\text{sobel}} > 1,96$ artinya pengaruh tidak langsung Signifikan) dan nilai $P = 0,065$.

- c. Pengaruh Tidak Langsung *personal resources* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work engagement*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.170	Sobel test: 2.10247165	0.02264002	0.03551198
b	0.280	Aroian test: 2.07327325	0.02295886	0.03814686
s _a	0.031	Goodman test: 2.13293948	0.02231662	0.03292969
s _b	0.123	Reset all	Calculate	

Hasil uji Sobel Test menunjukkan pengaruh tidak langsung *Personal resources* terhadap *Job satisfaction* melalui *Work engagement* adalah positif dan tidak signifikan dengan nilai Sobel Test = 2.10247165 ($Z_{\text{sobel}} > 1,96$ artinya pengaruh tidak langsung Signifikan) dan nilai $P = 0,035$.