

**PENGARUH *JOB DEMAND*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, DAN RESILIENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

FERA PUSPITASARI

NIM. 19108020101

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023

PENGARUH *JOB DEMAND*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, DAN RESILIENSI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*

(Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah)



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH :
FERA PUSPITASARI
NIM. 19108020101**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:
Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-539/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH JOB DEMAND, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN RESILIENSI TERHADAP WORK ENGAGEMENT (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BPD DIY SYARIAH)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FERA PUSPITASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020101
Telah diujikan pada : Senin, 27 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 642a6b87f166f



Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 642a39db0dd58



Penguji II

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 642a685c3a319



Yogyakarta, 27 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 642a770fct861

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Fera Puspitasari
Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Fera Puspitasari
NIM : 19108020101
Judul Skripsi : “Pengaruh *Job Demand*, *Perceived Organizational Support*, dan Resiliensi terhadap *Work Engagement* (Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 21 Maret 2023
Pembimbing



Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fera Puspitasari

NIM : 19108020101

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Job Demand, Perceived Organizational Support dan Resiliensi terhadap Work Engagement (Studi Kasus Karyawan pada BPD DIY Syariah)*" adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta

Penyusun



Fera Puspitasari

NIM 19108020101

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fera Puspitasari

NIM : 19108020101

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Job Demand*, *Perceived Organizational Support*, dan Resiliensi terhadap *Work Engagement* (Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 2 Maret 2023

Yang menyatakan



Fera Puspitasari

NIM 19108020101

HALAMAN MOTTO

“Janganlah takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh, jangan takut gagal karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah, jangan takut salah karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua”

-Buya Hamka-

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya”

-Al-Baqarah ayat 286-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putrinya.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya Ibu Siti Nur Azizah yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.

Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ˀ	B	Be
ت	Ta ^ˀ	T	Te
ث	Sa ^ˀ	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa ^ˀ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ˀ	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ˀ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U

فروض	Ditulis	<i>Furud</i>
------	---------	--------------

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "a".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan

pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.

7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Teguh dan Ibu Pariyah yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya hingga saya sampai pada tahap ini.
9. Adik saya tercinta Putri Ajeng Restu Fitriani yang selalu membagi keceriaan dengan canda tawa yang diberikan. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kamu.
10. Sahabat *Always* Erlin dan Wuri yang menjadi tempat bercerita dan penghilang kegabutan saya.
11. Sahabat *OTW Wisuda* sejak maba, Teni, Ulfah, Feri, Erlyta dan Isa, yang selalu memberikan semangat dan *positive vibes* serta selalu mendengarkan keluh kesah saya selama saya mengerjakan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat saya, Lina, Shakila, Bimo, Dewi, Nur, Triska, Devi, Faiza, Fitri, Abir, Nurul, Anna, Thesa, Safira, Nila, Nurul Fatimah, Bagas, Fita, Regita, Yulia yang selalu mensupport dan memberikan motivasi ketika penulis kehilangan semangat.
13. Teman-teman KKN 108 Tematik Halal yang telah memberikan pengalaman dan cerita baru pada penulis.
14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah kelas D khususnya Angkatan 2019 yang menjadi saksi perjuangan selama 4 tahun di bangku perkuliahan. Semoga kedepannya kita sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicita-citakan.

15. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan akan bernilai sebagai amal ibadah. *Aamiin*.
16. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 17 Maret 2023

Hormat Penyusun



(Fera Puspitasari)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
<i>ABSTRACT</i>	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. JD-R Model (Model Job Demands-Resource).....	15
2. <i>Work Engagement</i>	18
3. <i>Job Demand</i>	28
4. <i>Perceived Organizational Support</i>	33
5. Resiliensi	41
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Pengembangan Hipotesis	54

D. Kerangka Penelitian	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Pendekatan Penelitian	58
B. Objek dan Waktu Penelitian	58
C. Jenis dan Sumber Data	58
D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel	59
1. Populasi.....	59
2. Teknik Sampling	59
3. Sampel.....	60
E. Metode Pengumpulan Data	60
F. Skala Pengukuran.....	61
G. Definisi Operasional Variabel	63
H. Teknik Analisis Data	64
1. Uji Statistik Deskriptif.....	65
2. Uji Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	66
3. Uji Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	67
4. Uji Hipotesis	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	71
1. Sejarah Objek Penelitian	71
2. Deskripsi Objek Penelitian.....	72
B. Deskripsi Profil Responden	73
C. Hasil Penelitian	79
1. Uji Outer Model	79
2. Uji Inner Model.....	83
3. Uji Hipotesis	86
D. Pembahasan	88
1. Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan	89
2. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan	92
3. Pengaruh <i>Resiliensi</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan	95

BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Keterbatasan Penelitian	98
C. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	109



DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3 1 Modifikasi Skala Likert.....	62
Tabel 3 2 Definisi Operasional Variabel	63
Tabel 3 3 Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i>.....	68
Tabel 4 1 Karakteristik Responden.....	74
Tabel 4 2 <i>Convergent Validity</i>	80
Tabel 4 3 <i>Discriminant Validity</i>	82
Tabel 4 4 <i>Cronbach Alpha dan Composite Reliability</i>	82
Tabel 4 5 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i>.....	84
Tabel 4 6 Hasil Pengujian Hipotesis	87
Tabel 4 7 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	88



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Data Tingkat <i>Engagement</i> Karyawan Indonesia.....	2
Gambar 2 1 Kerangka Penelitian.....	57
Gambar 4 1 Model WarpPLS.....	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 3 Hasil Output Outer Model.....	122
Lampiran 4 Hasil Output Inner Model.....	124
Lampiran 5 Gambar Model	125
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian.....	126
Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara	127
Lampiran 8 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	128
Lampiran 9 Biodata Penulis.....	129



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Work engagement merupakan bagian penting yang digunakan sebagai konstruk penilaian baik buruknya kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job demand*, *perceived organizational support*, dan resiliensi terhadap *work engagement* studi kasus pada BPD DIY Syariah. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 karyawan. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *SEM-PLS* (WarpPLS 8.0). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job demand* ($P= 0,364$) dan resiliensi ($P= 0,308$) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Variabel *perceived organizational support* ($P= 0,001$) memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Kata kunci: *Job Demand, Perceived Organizational Support, Resiliensi dan Work Engagement*



ABSTRACT

Work engagement is an important part that is used as a construct for assessing the good and bad performance of a company. This research was conducted to find out how much influence job demand, perceived organizational support, and resilience have on work engagement case studies at BPD DIY Syariah. The research method uses quantitative research. The sample in this research is 40 employees. The sampling technique uses saturated sampling. The data analysis technique uses the SEM-PLS approach (WarpPLS 8.0). The results of this study indicate that job demand ($P = 0.364$) and resilience ($P = 0.308$) variables do not have a significant effect on work engagement. The perceived organizational variable ($P = 0.001$) has a significant effect on work engagement.

Keywords: *Job Demand, Perceived Organizational Support, Resilience and Work Enagement*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah merupakan salah satu instrumen penting dalam mendukung program pemulihan ekonomi pasca *Covid 19* (Kemenkeu, 2021). Kondisi ini menjadi kesempatan bagi perbankan syariah untuk berpartisipasi dalam menunjang perekonomian Indonesia (Rosalia *et al.*, 2022). Semakin ketatnya persaingan antara lembaga keuangan saat ini khususnya perbankan syariah, hal ini mendorong para pelaku di bidang tersebut saling berkompetitif untuk mengoptimalkan ketersediaan sumber daya yang dimiliki (Fairnandha, 2021). Pada saat ini masalah yang penting untuk dapat diperbaiki dalam perbankan syariah yaitu terkait dengan pentingnya kualitas sumber daya manusia agar dapat terus berkembang dan bertahan. Salah satu aspek penting yang menjadi roda operasional dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (Abadiyah, 2016).

Lembaga keuangan khususnya perbankan syariah harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Hal ini menjadi vital karena ketika kebutuhan seorang karyawan terpenuhi maka akan membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan (Masharyono, 2015). Setiap perusahaan harus mempunyai strategi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas (Raharjo *et al.*, 2016). Karyawan yang berkualitas saja tidak cukup untuk dapat menghadapi persaingan bisnis, oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan yang

terikat terhadap pekerjaannya (Fairnandha, 2021). Karyawan yang terikat akan bertahan di dalam perusahaan dengan jangka waktu yang lama (Raharjo *et al.*, 2016). Hal tersebut juga perlu adanya hubungan yang baik dari perusahaan maupun karyawan untuk mencapai tujuan dan produktivitas, sehingga karyawan harus memiliki *engagement* di dalam pekerjaannya (Madyaratri & Izzati, 2021).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *The Gallup Organization* di Amerika selama 15 tahun terakhir, serta pendataan yang dilakukan pada Januari 2016 terkait *The Worldwide Employee Engagement Crisis* ditemukan bahwa hanya 13% dari seluruh karyawan di dunia yang merasa *engaged* terhadap pekerjaan mereka (Mann & Harter, 2016). Mann & Harter (2016) mengklasifikasikan isu *engagement* sebagai bagian dari pembahasan strategi *human capital* dan menekankan bahwa organisasi perlu memperhatikan *work engagement*.

Rank	Country	Change*	% Engaged
1	Philippines	-1	31
2	Thailand	+1	26
3	Cambodia	+1	26
4	Indonesia	+2	24
5	Vietnam	+3	23

Gambar 1 1 Data Tingkat *Engagement* Karyawan Indonesia

Sumber: Gallup, 2023

Menurut *State of the Global Workplace Report (2022)* melaporkan bahwa hanya 24% karyawan di Indonesia yang merasa terikat dengan pekerjaannya, sementara 76% merasa tidak terikat (Gallup, 2022). Penelitian Gallup juga menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung memiliki *earning per share* (EPS) yang tinggi dan lebih siap untuk pulih dari kondisi resesi (Gallup, 2013).

Menurut Dalal & Brummel (2012) menyatakan bahwa salah satu sikap dalam bekerja yang dapat memberikan kontribusi positif sebagai indikator penilaian baik buruknya kinerja perusahaan yaitu *engagement*. Karyawan yang memiliki tanggung jawab dan inisiatif yang tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan saat ini. Berdasarkan hal ini tentu perusahaan memerlukan karyawan yang berdedikasi tinggi dan penuh energi (Steven & Prihatsanti, 2017). Karyawan yang memiliki sikap tersebut adalah karyawan yang mempunyai *work engagement* di dalam pekerjaannya (Prahara, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Reni (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat *work engagement* atau keterikatan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang terbaik. Karyawan juga akan aktif untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka yang disesuaikan dengan peran mereka dalam perusahaan. Hal tersebut tidak hanya untuk

kepentingan karyawan sendiri melainkan juga untuk perusahaan (Steven & Prihatsanti, 2017).

Hal tersebut juga diajarkan dalam islam sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Terjemahan Kemenag 2019).

Berdasarkan ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dengan tekun dan penuh dedikasi, mengingat bahwa semua amalan manusia akan dipertanggungjawabkan di hari akhir seperti yang tercantum dalam. Oleh karena itu, disarankan bagi seseorang untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan tekad yang tinggi. Individu yang memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan merasa terikat pada tugas tersebut (Eka, 2014).

Job demand merupakan salah satu prediktor yang kuat berkaitan dengan *work engagement* (Jazilah, 2020). Pada penelitian Amaludin *et al.*, (2022) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan dibentuk oleh *overload* dan *role ambiguity* yang akan membentuk stres kerja apalagi jika disertai dengan tuntutan kerja yang tinggi. Dalam penelitian Umair Ahmed (2019) menyatakan bahwa ketika *job demand* atau tuntutan kerja diberikan terlalu tinggi maka akan menimbulkan perasaan tertekan sehingga dapat menurunkan *work engagement* karyawan.

Selain *job demand*, *work engagement* juga dipengaruhi oleh faktor *job resources* atau sumber pekerjaan (Bakker *et al.*, 2007). *Job resources* mempunyai beberapa dimensi yaitu otonomi kerja (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), umpan balik (*feedback*), dan kualitas hubungan dengan supervisor (*quality of the relationship with the supervisor*) (Bakker & Demerouti, 2016). Berdasarkan dimensi tersebut maka peneliti mengusulkan variabel *perceived organizational support* yang mewakili *job resources*. Hal tersebut didukung oleh penelitian Gita dan Dian (2017) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berperan sebagai sumber daya kerja. Dukungan organisasi tersebut ditandai dengan adanya apresiasi atas kontribusi karyawan dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (Ramdhani & Sawitri, 2017).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *work engagement* adalah *personal resources*. *Personal resources* memiliki beberapa dimensi yaitu *self-efficacy* (efikasi diri), *optimism* (optimisme), *hope* (harapan), dan *resiliency* (resiliensi) (Bakker & Demerouti, 2008). Dengan dimensi tersebut maka peneliti mengusulkan resiliensi yang mewakili faktor internal dari sumber daya individu. Resiliensi menjadi faktor penghambat tekanan atau stres pada personal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, jika resiliensi karyawan rendah maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan *disengagement* pada karyawan (Listya Astika & Saptoto, 2018).

BPD DIY Syariah dipilih oleh peneliti sebagai fokus dan objek pada penelitian ini. BPD DIY Syariah merupakan unit usaha syariah (UUS) cabang syariah di Yogyakarta. BPD DIY Syariah mengalami kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2021 BPD DIY Syariah mendapat penghargaan “*Infobank Sharia Awards 2021*” dan penghargaan sebagai “*Top BUMD Awards 2021*”. Penghargaan yang diterima ini menandakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia BPD DIY Syariah sangat baik sehingga hasil yang dicapai juga mengalami peningkatan. Berdasarkan laporan berkelanjutan BPD DIY Syariah tahun 2020, menunjukkan jumlah *turnover* karyawan untuk wilayah kerja kantor pusat, kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan lainnya untuk tahun 2019 sebanyak 99 karyawan dan tahun

2020 sebanyak 40 karyawan. Berdasarkan jumlah tersebut menunjukkan bahwa jumlah *turnover* di BPD DIY Syariah menurun. Namun, dengan jumlah ini *turnover* di BPD DIY Syariah masih dikategorikan tinggi. Hal ini didukung juga dengan wawancara yang telah dilakukan pada salah satu karyawan BPD DIY Syariah yaitu Bapak Imam Tarjono selaku *Head of Service and Operations* yang menyatakan bahwa tingkat *turnover* di BPD DIY Syariah mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan. Sebuah perusahaan yang tidak bisa mempertahankan karyawan, maka hal ini akan berdampak pada tingginya tingkat intensi *turnover* pada karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan (Cahyana & Prahara, 2020). Dengan adanya fenomena ini peneliti ingin menganalisis dan mengetahui terkait *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model teori JD-R. Model ini merupakan penyempurnaan dari dua model *job stress* yang dikembangkan sebelumnya yaitu *demands-control model* (DCM) dan *effort-reward imbalance model* (ERI) (Bakker *et al.*, 2007). Dalam model ini didasarkan pada pekerjaan dan pengaturan kerja yang mencakup dua faktor yaitu *job demand* (tuntutan pekerjaan), dan *job resources* (sumber daya pekerjaan) (Helmi *et al.*, 2020) serta *personal resources* (sumber daya pribadi) yang diintegrasikan ke dalam model JD-R (Schaufeli & Toon, 2014). Setelah tiga tahun diperkenalkan,

Schaufeli dan Bakker (2004), model JD-R yang direvisi memasukkan *work engagement* sebagai hasil yang diinginkan bersama dengan *burnout*, serta menganggap keduanya sebagai mediator dari hubungan antara *job demand*, kesehatan mental, *job resource*, dan *turnover intention*. Dengan demikian Schaufeli dan Bakker (2004), menambahkan dimensi psikologis positif pada model ini, sehingga model ini tidak hanya menjelaskan keadaan psikologis negatif, yaitu *burnout*, tetapi juga keadaan psikologis positif, yaitu *work engagement*.

Penelitian mengenai *work engagement* di Indonesia sudah banyak dilakukan seperti penelitian Aprilianingsih & Frianto (2022) yang menyatakan bahwa *job demand* mempunyai pengaruh dengan arah negatif terhadap *work engagement*, penelitian Fairnandha (2021) menyatakan bahwa *perceived organizational support* menimbulkan dampak signifikan positif terhadap *work engagement*, serta penelitian Damayanti & Handoko (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara resiliensi dan *work engagement*. Disisi lain masih ditemukan *research gap* di beberapa penelitian seperti pada penelitian Barrotul Jazilah (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu *job demand* mempunyai pengaruh positif terhadap *work engagement*, pada penelitian Ansori & Wulansari (2021) bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*, dan pada

penelitian yang dilakukan oleh Aulia *et al*, (2022) menyatakan bahwa resiliensi tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan belum banyak yang melakukan penelitian mengenai *work engagement* terutama di perbankan syariah. Selain itu, sebagian penelitian hanya meneliti variabel dari faktor internal saja ataupun eksternal saja terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan **Pengaruh *Job Demand*, *Perceived Organizational Support* dan Resiliensi Terhadap *Work Engagement* Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job demand* terhadap *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah?
3. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan pengaruh *job demand* terhadap *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah.
2. Menjelaskan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah.
3. Menjelaskan pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan *benefit* baik bagi perusahaan maupun seluruh pihak yang terlibat didalamnya, diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat guna untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh *job demand*, *perceived organizational support* dan resiliensi terhadap *work engagement* karyawan BPD DIY Syariah.

2. Bagi Akademis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi langsung pada ilmu pengetahuan khususnya mengenai *work engagement* karyawan. Selanjutnya penelitian ini direncanakan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dan berfungsi sebagai sumber daya untuk penelitian masa depan.

3. Bagi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk menambah informasi dan bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) terkhusus Program Studi Perbankan Syariah serta sebagai bacaan ilmiah di perpustakaan.

4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat ditujukan untuk acuan pertimbangan perusahaan yang berkaitan dengan *job demand*, *perceived organizational support* dan resiliensi terhadap *work engagement*. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta berinovasi dalam kesejahteraan karyawan yang berfokus pada *job demand*, *perceived organizational support* dan resiliensi terhadap *work engagement* agar nantinya dapat mengurangi *turnover* pada karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Bagi Masyarakat

Penelitian ini digunakan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan serta wawasan masyarakat akan pentingnya *job demand*, *perceived organizational support* dan resiliensi terhadap *work engagement* karyawan.

6. Implementasi kebijakan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi pemerintah mengenai *job demand*, *perceived organizational support* dan resiliensi terhadap *work engagement* karyawan. Dengan hal ini pemerintah dapat mengambil langkah untuk dapat membantu instansi terkait dalam mengatasi permasalahan terkait *work engagement* sehingga diharapkan dapat mengurangi intensitas terjadinya *turnover* pada karyawan. Dengan hal ini pula pemerintah dapat mengambil langkah selanjutnya untuk dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek *work engagement*.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian penelitian ini, sistematika pembahasan yang digunakan peneliti dibagi menjadi lima bab yang saling terkait. Berikut adalah sistematika penulisan dalam penelitian ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah yang akan diangkat dalam penelitian, ringkasan dari berbagai penelitian terdahulu, dan ringkasan terkait objek penelitian. Rumusan masalah juga termasuk dalam bab ini yang digunakan sebagai acuan penelitian yang akan dibahas. Tujuan serta manfaat dari penelitian ini merupakan alasan penting dari penelitian juga termasuk dalam bab ini. Bab ini juga memuat sistematika pembahasan yang terdiri dari sistematika penyajian hasil penelitian mulai dari awal hingga akhir penelitian, sehingga memudahkan pemeriksaan seluruh bagian penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menjelaskan tentang landasan teori dari berbagai variabel baik variabel dependen yaitu *work engagement* dan independen yaitu *job demand*, *perceived organizational support*, dan resiliensi. Dalam bab ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang berisi judul, variabel dan hasil penelitian, hipotesis penelitian serta kerangka penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran teknik yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu dilakukannya penelitian, populasi dan sampel pada penelitian, teknik pengumpulan data

yang dipakai, skala pengukuran, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta alat analisis untuk menguji data penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil analisis pengujian data penelitian sekaligus interpretasi hasil sebagai pembahasan penelitian yang diperoleh dari objek penelitian.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh penelitian, keterbatasan dari hasil penelitian, dan saran yang berguna dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Demand*, *Perceived Organizational Support*, dan Resiliensi terhadap *Work Engagement* karyawan BPD DIY Syariah. Sebanyak 40 responden sebagai sampel dalam penelitian ini telah mengisi kuesioner yang telah disebar di BPD DIY Syariah. Data dalam penelitian ini kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi *WarpPLS 8.0*. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *Job Demand* (X1) terhadap *Work Engagement* (Y) karyawan BPD DIY Syariah. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini **ditolak (H1 ditolak)**.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap *Work Engagement* (Y) karyawan BPD DIY Syariah. Ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima (H2 diterima)**.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *Resiliensi* (X3) terhadap *Work Engagement* (Y) karyawan BPD DIY Syariah. Ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini **ditolak (H3 ditolak)**.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun dalam pengerjaannya masih terdapat beberapa kendala sehingga menjadi sebuah keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *job demand*, *perceived organizational support*, dan resiliensi. Tidak menggunakan seluruh faktor yang bisa mempengaruhi *work engagement* karyawan.
2. Peneliti tidak menyebarkan kuesioner dan mengawasi langsung, namun diserahkan kepada salah satu karyawan BPD DIY Syariah yaitu Ibu Ayu Wahyuni bagian Personalia dan disebar olehnya. Hal ini dapat membuat pengisian skala bukan karena kendala sesungguhnya melainkan karena *social desirability* yang berarti menyesuaikan jawabannya berdasarkan jawaban teman-temannya. Selain itu, peneliti juga tidak bisa memastikan apakah karyawan mengisi dengan kondisi yang tenang dan tanpa keterpaksaan atau tidak.
3. Karyawan BPD DIY Syariah kurang berkonsentrasi saat mengisi kuesioner karena mereka sibuk dengan pekerjaannya dan beberapa karyawan bekerja ke luar kantor untuk bertemu *client*.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan saja dan populasi yang digunakan masih terbatas, meskipun telah memenuhi syarat minimal responden namun penyajian penelitian yang baik adalah semakin besar atau banyak responden maka penelitian akan semakin baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran agar dapat dipertimbangkan dan berguna untuk pihak selanjutnya maupun pengembangan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya bisa menambah variabel independen dengan mengembangkan variabel yang searah dengan isu-isu terkini, agar semakin bervariasi dan dapat memberikan manfaat bagi keterikatan karyawan (*work engagement*).
 - b. Untuk objek dan populasi bisa lebih luas cakupannya, tidak hanya pada satu instansi saja atau bisa menggunakan studi komparatif untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Harus memperhatikan lagi terkait *job demand* (tuntutan pekerjaan), *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) dan resiliensi (ketahanan kerja) agar karyawan bisa meningkatkan keterikatannya menjadi lebih *engaged* lagi ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Afzali, A., Amir Arash, M., & Loghman, H.-S. (2014). *INVESTIGATING THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON JOB PERFORMANCE: AN EMPIRICAL INVESTIGATION*. 3651(55), 623–629.
- Ahmed, U. (2019). Job Demands and Work Engagement: Call for More Urgent Empirical Attention. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(2), 8–14. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2019.02.002>
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>
- Al Adresi, A., & Darun, M. R. (2017). Investigating mediating effect of perceived organizational support between SHRM practices and employee trust. *International Journal of Engineering Business Management*, 9(April). <https://doi.org/10.1177/1847979017701131>
- Alfatekha W, L. O., & Budiono. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Work Engagement Through Job Crafting (Study At General Division Employees Of Bank Jatim Head Office Surabaya). *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(1), 109–126. <https://doi.org/10.21009/jobbe.005.1.07>
- Andriany, D., & Meiyanto, I. S. (2021). Peran mediasi self-efficacy pada work engagement dan perceived organizational support. *Cognicia*, 9(2), 130–136. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.18265>
- Ansori, M. A., & Wulansari, N. A. (2021). *The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB : mediating role of engagement*. 4(2), 69–81.
- Aprilia, L., & Faradis, J. (2022). *Pengaruh Resilience dan Emotional Intelligence Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 : Work Engagement Sebagai Intervening*. 1(1), 55–72.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.

- Ariska Ritami, N. (2022). *WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI JOB DEMANDS DAN RESILIENSI PADA PERAWAT RUANG ISOLASI COVID-19 RSUD DR. H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- Aulia, Nugraheni, R. P., & Baskoro, W. N. (2022). *The Effect of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support and Resilience on The Work Engagement of Satpol PP members in Yogyakarta City*. 2(1), 27–35.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward*. 22(September 2018), 273–285.
- 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., 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>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2020). Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285.
- Chikobvu, P., & Harunavamwe, M. (2022). The role of emotional intelligence and work engagement on nurses' resilience in public hospitals. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1690>
- Chrisnatalia, M., & Farren, C. (2020). Work Engagement pada Wanita Karir (Studi Deskriptif). *UG Jurnal*, 14(April), 22–27.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>

- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Creswell, J. W. (2014). *Fourth Edition Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & Lebreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(SUPPL. 1), 295–325. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- Damayanti, A. T., & Handoko. (2018). Pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada masinis yang bertugas di stasiun tugu Yogyakarta. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia, 2*(2), 87–94.
- 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>
- Desti, R., Ulfa, U. A., & Wartini, S. (2021). Public Health Personnel's Performance: the Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen, 1*(1), 123–131. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i1.17359>
- DIY, B. (2023). *Sejarah Singkat Bank BPD DIY*. <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=profile&sub=sejarah>
- Eka Yulia, A. (2014). *HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI SLB PUTRA JAYA MALANG*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG.
- Eliaba, T., & Bosco, L. (2020). *Research in Business & Social Science Job resources , job demands , uncertain working environment and employee work engagement in banking industry : Prevailing evidence of South Sudan*. 9(2), 202–212.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2012). *Work Engagement , Organisational Commitment , Job Resources and Job Demands of Teachers Working Within*

Disadvantaged Work Engagement , Organisational Commitment , Job Resources and Job Demands of Teachers Working Within Disadvantaged High Schools in Kwazu. January 2015, 37–41.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2012.10874525>

Gallup. (2013). The State of the American Workplace: Employee Engagement Insights for U.S. Business Leaders. *Gallup*, 68.
<http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-State-of-the-American-Workplace-Report.pdf>

Gallup. (2022). State of the Global Workplace 2022 Report: The Voice of the Worlds Employees. *Gallup*, 1–122.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>

Hadi, S. (1991). *Analisis butir untuk instrumen angket, tes dan skala nilai dengan basica*. Andi Offset.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

Hargrove, M. B., Becker, W. S., & Hargrove, D. F. (2015). The HRD Eustress Model: Generating Positive Stress With Challenging Work. *Human Resource Development Review, 14*(3), 279–298.
<https://doi.org/10.1177/1534484315598086>

Havis, A. (2015). Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam. *Islamic Banking, 4*(1), 1–10.

Helmi, A. F., Widhiarso, W., Marvianto, R. D., Priwati, A. R., Mustari, M. A., & Artikasari, Y. V. (2020). The Fourth Dimensions of the Job Demands-Resources (JD-R) Model of Work Engagement in Indonesian Context. *Jurnal Psikologi, 47*(3), 206. <https://doi.org/10.22146/jpsi.56682>

Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6*(3).
<https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>

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>

Kahn. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management /Ournal, 33*(4), 692–724.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287>

- Kevin Kelloway, E., Teed, M., & Kelley, E. (2008). The psychosocial environment: Towards an agenda for research. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.1108/17538350810865596>
- Listya Astika, N. F., & Saptoto, R. (2018). Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap Work Engagement. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.22146/gamajop.31868>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engegement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Mann, A., & Harter, J. (2016). The worldwide employee engagement crissi. *Gallup Management Journal Online*, 1–4. <http://www.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagement-crisis.aspx>
- McEwen, K. (2011). *Building resilience at work*.
- Muhdar. (2012). Stres Kerja Dan Kinerja Dalam Perspektif Teori Dan Bukti Empirik. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 03(02). <https://doi.org/10.22219/jekobisnis.v3i2.2234>
- Mulyana, F. K., Suyasa, P. T. Y. S., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement: Peranan Flexible Leadership Sebagai Moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 175. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.3554.2020>
- Mustofa, U. A. (2015). Pekerja Yang Handal Menurut Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(03), 25–26. <https://doi.org/10.29040/jiei.v1i03.35>
- Najeemdeen, I. S., Taofik Abidemi, B., Rahmat, F. D., & Bulus, D. (2018). Perceived Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Work Engagement. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 199–208.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 53–60. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.833>
- Nurdin, F. (2020). PANDANGAN AL-QUR'AN DAN HADIST TERHADAP ETOS KERJA. *JURNAL ILMIAH AL-MU'ASHIRAH*, 17(1), 137–150.
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran*

- Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). *Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan Resilience and Work Engagement in Field Employees*. 5(2), 350–361.
- Prawira, A., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2022). *Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement (The Role of Job Satisfaction as Intervening Variables in The Relationship of Job Demand and Job Resources to Work Engagement) Abstr.* 3(01), 69–82.
- Pri, R. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.
- Purwanza dkk., S. W. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *News.Ge* (Issue March).
- R. May, D., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Raharjo, D. C., Witiastuti, R. S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja melalui Keadilan Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 5(4), 347–361.
<https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.11701>
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh Self-Leadership Dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial. *Proyeksi*, 16(2), 166. <https://doi.org/10.30659/jp.16.2.166-173>
- Ramadhani, Y. N., & Hadi, C. (2018). Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada staff account officer PT. X wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 1–15.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017a). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15211>

- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017b). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Ramos, R., Jenny, G., & Bauer, G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, 66(3), 230–237. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv172>
- Reni, M., Jatmika, D., Psikologi, F., & Mulia, U. B. (2017). Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi Pt X Relationship Between Resiliency With Work Engagement Insurance Agents in. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 117–123.
- 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>
- Rifa'i, A. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Rosalia Wilda Cahyani, Muhammad Iqbal Fasa, S. (2022). Dampak Kinerja Perbankan Syariah (Bank Syariah Mandiri) Setelah Dilanda Pandemi Covid 19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(01), 247–256.
- Rushton, C. H., Batcheller, J., Schroeder, K., & Donohue, P. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *American Journal of Critical Care*, 24(5), 412–420. <https://doi.org/10.4037/ajcc2015291>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Sardar, Z., & Nafik, M. (2016). KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA KARYAWAN BANK SYARIAH. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 3, 391–401.
- 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, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Schaufeli, Wilmar B. (2017). General Engagement: Conceptualization and

- Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *Journal of Well-Being Assessment*, 1(1–3), 9–24. <https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x>
- 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., Salanova, M., G, V., & Bakker., A. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal of Happiness Studies*, 3(2), 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Schaufeli, Wilmar B., & Toon.W., T. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach Springer Science + Business Media.*, 9789400756, 43–68. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, Wilmar B, & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept.* 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Setiawan, S. A. (2010). *PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN, PENDAPATAN, PENGALAMAN KERJA DAN JENIS KELAMIN TERHADAP LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA MAGELANG.* Universitas Diponegoro.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0.* ANDI.
- Sholikhah, S., Nathasya Marbun, R., & Parimita, W. (2021). The Influence of Learning Organization and Employee Resilience on Work Engagement at Bumn Bank Branch Office in Bogor. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(2), 11–25. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.05.02.2>
- Simbula, S., Panari, C., Guglielmi, D., & Fraccaroli, F. (2012). Teachers' Well-being and Effectiveness: The Role of the Interplay between Job Demands and Job Resources. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69(September 2015), 729–738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.467>
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif.* PT Bumi Aksara.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R.

- (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(October). <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Sukoco, I. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Grha Ilmu.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi riset manajemen sumber daya manusia*. UIN-Maliki Press.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)*. UR Press.
- Thawil, S. M. (2019). *Person-organizational fit dan work engagement : peran gender dan masa kerja sebagai moderator*. 15(2), 142–150.
- Theodorus, I., Purwati, W. D., & Hilmy, M. R. (2021). *Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Justice on Nurses ' Work Engagement with Intermediate Factors of Organizational Trust*. 10(December), 241–254.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitallity Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 510–523.
- Utami, N. Y., & Sylvia, V. S. S. (2021). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 76–82.
- Wahidah, E. Y. (2018). Resiliensi Perspektif Al Quran. *Jurnal Islam Nusantara*, 2(1), 105. <https://doi.org/10.33852/jurnalin.v2i1.73>