

Pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Resources* dan *Self Determination* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Corry Manurung Grup

Prayoga Setiawan ^{1*}, Arie Hendra Saputro ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun.

Email: setiawanyoga@student.inaba.ac.id ^{1*}, arie.hendra@inaba.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 30 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 10 Januari 2024; Diterima 30 Januari 2025; Diterbitkan 10 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Setiawan, P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Resources* dan *Self Determination* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Corry Manurung Grup. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 648–659. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3776>.

Abstrak

Berdasarkan uraian-uraian diatas dan dari beberapa pendapat ahli, maka adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job satisfaction*, *job resources*, dan *self determination* terhadap *Work Engagement* karyawan Corry Manurung Grup. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan sampling total terhadap seluruh karyawan Corry Manurung Grup sebanyak 32 orang melalui pengisian kuisioner yang di dalamnya terdapat 33 pernyataan. Pada data yang telah terkumpul tersebut kemudian dilakukan pengujian statistik deskriptif melalui distribusi frekuensi dan pengujian hipotesis menggunakan metode Chi-Square agar diketahui pengaruh antar variabelnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Corry Manurung Grup termasuk dalam kategori “baik” dan “sangat baik” pada variabel *job satisfaction*, *job resources*, *selfdetermination*, serta *Work Engagement*. Sementara itu, berdasarkan uji chi-square menggunakan SPSS, hanya variabel *job satisfaction* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* karena menghasilkan nilai chi-square < 0,05, yaitu 0,025. Dua variabel lainnya, yaitu *job resources* dan *self-determination* memiliki nilai chi-square > 0,05, yaitu berturut-turut 0,057 dan 0,135.

Kata Kunci: *Job Satisfaction*; *Job Resources*; *Self Determination* dan *Work Engagement*.

Abstract

Based on the descriptions above and from several expert opinions, the purpose of this research is to find out how much influence *job satisfaction*, *job resources*, and *self-determination* have on *Work Engagement* of Corry Manurung Group employees. The method used in this research is a qualitative method with total sampling of all 32 employees of the Corry Manurung Group through filling out a questionnaire in which there are 33 statements. The data that has been collected is then carried out descriptive statistical testing through frequency distribution and hypothesis testing using the Chi-Square method to determine the influence between variables. The results showed that the majority of Corry Manurung Group employees fell into the “good” and “very good” categories on *job satisfaction*, *job resources*, *selfdetermination*, and *work engagement* variables. Meanwhile, based on the chi-square test using SPSS, only the *job satisfaction* variable has a significant influence on *Work Engagement* because it produces a chi-square value <0.05, which is 0.025. The other two variables, namely *job resources* and *self-determination* have chi-square values > 0.05, which are 0.057 and 0.135 respectively.

Keyword: *Job Satisfaction*; *Job Resources*; *Self Determination* and *Work Engagement*.

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan unit atau organisasi sosial yang terstruktur secara metodis dan sistematis, yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama secara rasional dan efisien. Perusahaan bertujuan untuk mengelola sumber daya (seperti uang, material, peralatan, metode, lingkungan, data, dan sebagainya) secara efektif guna mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2017). Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja, perusahaan perlu memperhatikan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih giat. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka dapat memberikan dampak positif terhadap kreativitas, kepuasan pelanggan, inovasi, profitabilitas, komitmen, serta kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Albrecht dan Bakker, 2018). Konsep *Work Engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990), yang mendefinisikan engagement sebagai ekspresi fisik, mental, dan emosional seseorang dalam menyelesaikan tugas, mempromosikan diri, terhubung dengan orang lain, dan bekerja sama. Langton *et al.* (2016) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya dan mengakui hubungan yang mendukung keberhasilan perusahaan. Karyawan perlu dilibatkan secara aktif dalam pekerjaannya untuk dapat fokus dan memastikan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi. Sejalan dengan temuan Yudani (2017), karyawan yang memiliki *engagement* mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan, selain perkembangan pribadi mereka. Karyawan merupakan komponen krusial dalam bisnis karena mereka melaksanakan tugas, mengelola tanggung jawab, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Ardana *et al.*, 2012).

Bakker *et al.* (2007) dalam (Kiki & Arisona, 2021) mengemukakan bahwa ada dua faktor utama yang mendorong terjadinya *Work Engagement*, yaitu sumber daya pekerjaan (job resources) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Job resources memiliki peran vital dalam mendukung *Work Engagement* dengan merangsang pertumbuhan pribadi, mengurangi tekanan kerja, serta mendorong perkembangan dan pembelajaran (Josephine *et al.*, 2017 dalam Kiki & Arisona, 2021). Bakker *et al.* (2003) juga menyatakan bahwa dalam model dual process JD-R, job resources dapat membuka potensi dan memfasilitasi terciptanya *Work Engagement*. Job resources mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berfokus pada promosi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan, sementara motivasi ekstrinsik mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka. Job resources dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, seperti otonomi dalam pengambilan keputusan, dukungan sosial, dan kompetensi melalui umpan balik yang mendukung pembelajaran dan peningkatan kemampuan. Motivasi intrinsik sebagai faktor pendorong *Work Engagement* terkait dengan teori *Self-Determination* yang dikembangkan oleh Deci & Ryan (2002) dalam Syafira & Hatta (2022). Teori ini menjelaskan bahwa tujuan dari *self-determination* adalah mendorong individu untuk terus berusaha belajar dan memperoleh informasi. Karyawan dengan tingkat *self-determination* yang tinggi mampu memilih pendekatan terbaik untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki *self-determination* cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, yang berujung pada peningkatan fokus, ketelitian, serta keyakinan bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian integral dari kehidupan mereka, terlepas dari kehidupan pribadi mereka. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction*, *Job Resources*, dan *Self Determination* terhadap *Work Engagement* karyawan di Corry Manurung Grup.

Work Engagement merupakan konsep dalam manajemen bisnis yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi adalah mereka yang memiliki etos kerja yang kuat dan sikap positif dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari serta dalam bidang-bidang yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan. Menurut Bakker, Albrecht, dan Leiter (2011), *Work Engagement* adalah konstruk psikologi positif di mana karyawan merasa antusias dan bahagia dalam bekerja. Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi utama yang mewakili *Work Engagement*, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Vigor mengacu pada tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, serta kemampuan untuk bertahan menghadapi tantangan dan rintangan di tempat kerja. Dedication berkaitan dengan rasa harga diri yang kuat terkait pekerjaan, yang mencakup rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Absorption, di sisi lain, menunjukkan tingkat

RESEARCH ARTICLE

koncentrasi yang tinggi selama bekerja, di mana individu tetap waspada selama jam kerja dan tidak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka. *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja, menurut Sunyoto (2012), adalah keadaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang bisa bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi yang memengaruhi prestasi kerja dan kondisi pribadi karyawan. Keterkaitan yang kuat antara kebutuhan karyawan dengan lingkungan kerja memberikan keselarasan dalam proses penilaian kinerja karyawan. Nuraini (2013) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* dapat diukur dari beberapa aspek, seperti hasil kerja, prestasi kerja, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja cenderung lebih efektif dalam pekerjaannya. Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator *Job Satisfaction* meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Pekerjaan merujuk pada apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan, sementara upah merujuk pada jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan kebutuhannya. Promosi mengacu pada kemungkinan seseorang berkembang melalui kenaikan jabatan, pengawas berkaitan dengan peran pengawas dalam memberikan bantuan, dan rekan kerja berkaitan dengan sifat hubungan antar rekan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Job Resources adalah komponen pekerjaan yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan mereka dan dampak fisik serta psikologis yang muncul, serta mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi (Demerouti, 2015). Bakker *et al.* (2004) menjelaskan bahwa *Job Resources* dapat muncul dalam bentuk insentif keuangan, hubungan interpersonal yang positif dalam tim, dan tugas pekerjaan yang dapat meningkatkan hasil kerja melalui umpan balik konstruktif dari atasan atau rekan kerja. Bakker *et al.* (2007) menambahkan bahwa *Job Resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal, perilaku terkait pekerjaan, dan pekerjaan itu sendiri. Dimensi *Job Resources* menurut Bakker *et al.* (2005) terdiri dari empat elemen, yaitu dukungan sosial, otonomi, kualitas hubungan dengan atasan, dan umpan balik kinerja. Dukungan sosial berfungsi untuk membantu mempertahankan kinerja dan mengurangi stres terkait pekerjaan. Otonomi berfokus pada kebebasan individu dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan kemampuan untuk mengelola stres di tempat kerja. Kualitas hubungan dengan atasan berperan penting dalam mempengaruhi performa karyawan, sementara umpan balik kinerja yang konstruktif dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan dan memperbaiki komunikasi antara atasan dan karyawan.

Self Determination adalah teori yang menjelaskan tentang motivasi dan kontrol diri manusia dengan fokus pada peningkatan diri melalui kontrol yang otonom. Ryan *et al.* (2000) menjelaskan bahwa teori ini menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam konteks sosial. Kebutuhan akan keterhubungan sosial adalah salah satu motivator manusia yang paling kuat, di mana individu membutuhkan hubungan yang baik dengan orang lain untuk berkembang (Baumeister & Leary dalam King, 2012). Indikator yang memengaruhi *Self-Determination* menurut Siregar (2013) meliputi otonomi, relatedness, dan competence. Otonomi merujuk pada kemampuan individu untuk bertindak berdasarkan prinsip dan keyakinan pribadi mereka. Relatedness adalah keterikatan sosial yang kuat dengan individu lain dalam suatu komunitas, sedangkan competence menunjukkan kemampuan individu untuk mengidentifikasi apa yang dapat mereka lakukan dan memberikan dukungan terhadap lingkungan mereka.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analitis. Penelitian deskriptif dalam konteks kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan menjabarkan peristiwa, fenomena, serta situasi sosial yang sedang diteliti. Sedangkan penelitian analitis berfokus pada pemaknaan, interpretasi, dan perbandingan data yang diperoleh selama proses penelitian (Waruwu, 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling total*, yaitu dengan melibatkan seluruh karyawan PT Corry Manurung Grup yang berjumlah 32 orang. Data dikumpulkan melalui pengisian kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelumnya. Kuisioner tersebut terdiri dari 33 pernyataan yang meliputi 10 indikator *Job Satisfaction* (X1), 7 indikator *Job Resources* (X2), 9 indikator

RESEARCH ARTICLE

Self Determination (X3), dan 7 indikator *Work Engagement* (Y). Setelah data terkumpul, dilakukan analisis statistik deskriptif dengan distribusi frekuensi dan pengujian hipotesis menggunakan metode Chi-Square untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti.

2.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:199). Dalam penelitian ini, kuisisioner yang berisi 33 pernyataan mengenai *Job Satisfaction*, *Job Resources*, *Self Determination*, dan *Work Engagement* disebarkan kepada 32 orang karyawan PT Corry Manurung Grup yang menjadi sampel penelitian untuk diisi.

2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Corry Manurung Grup pada Juli 2024, yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling total* atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu di bawah 100 orang (Sugiyono, 2017:146).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang terkumpul, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuisisioner yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen yang sama jika digunakan pada waktu yang berbeda. Dengan demikian, uji validitas dan reliabilitas sangat penting untuk memastikan kualitas dan keandalan data yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	P1	0.565	0.349	Valid
	P2	0.824	0.349	Valid
	P3	0.390	0.349	Valid
	P4	0.378	0.349	Valid
	P5	0.601	0.349	Valid
	P6	0.580	0.349	Valid
	P7	0.624	0.349	Valid
	P8	0.359	0.349	Valid
	P9	0.702	0.349	Valid
	P10	0.747	0.349	Valid
X2	P1	0.668	0.349	Valid
	P2	0.678	0.349	Valid
	P3	0.574	0.349	Valid
	P4	0.709	0.349	Valid
	P5	0.782	0.349	Valid
	P6	0.746	0.349	Valid
	P7	0.567	0.349	Valid

RESEARCH ARTICLE

X3	P1	0.387	0.349	Valid
	P2	0.626	0.349	Valid
	P3	0.631	0.349	Valid
	P4	0.801	0.349	Valid
	P5	0.742	0.349	Valid
	P6	0.636	0.349	Valid
	P7	0.623	0.349	Valid
	P8	0.676	0.349	Valid
	P9	0.784	0.349	Valid
Y	P1	0.652	0.349	Valid
	P2	0.857	0.349	Valid
	P3	0.773	0.349	Valid
	P4	0.784	0.349	Valid
	P5	0.781	0.349	Valid
	P6	0.649	0.349	Valid
	P7	0.797	0.349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0.344), yang artinya pernyataan – pernyataan pada kuisioner ini valid untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Dasar	Keterangan
X1	0.690	0.60	Reliabel
X2	0.798	0.60	Reliabel
X3	0.818	0.60	Reliabel
Y	0.855	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha $>$ nilai dasar (0.60), yang berarti pernyataan – pernyataan pada kuisioner ini dinyatakan reliabel, bisa dipercaya, dan relatif konsisten sebagai alat ukur.

3.1.2 Hasil Uji Chi-Square

Analisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini dilaksanakan menggunakan uji *Chi-Square*. Pengujian ini bertujuan mengidentifikasi signifikansi pengaruh antara *Job Satisfaction* (X1), *Job Resources* (X2), dan *Self Determination* (X3) terhadap *Work Engagement* (Y) pada karyawan Corry Manurung Grup. Metode *Chi-Square* dipilih karena kemampuannya mengukur hubungan antara variabel kategorik dan menguji independensi antar variabel. Berikut dipaparkan hasil pengujian statistik untuk masing-masing hipotesis yang diajukan:

Tabel 3. *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.121 ^a	4	.025
Likelihood Ratio	9.128	4	.058
Linear-by-Linear Association	4.304	1	.038
N of Valid Cases	32		

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil Chi-Square diatas diketahui bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan teradap keterlibatan kerja (*Work Engagement*), karena pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa nilai Chi-square < 0.05, yaitu 0.025.

Tabel 4. *Job Resources* terhadap *Work Engagement*

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.187 ^a	4	.057
Likelihood Ratio	8.110	4	.088
Linear-by-Linear Association	4.042	1	.044
N of Valid Cases	32		

Berdasarkan hasil Chi-Square diatas diketahui bahwa job resources tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*, seperti dalam penelitian ini. Nilai Chi-Square > 0.05, yaitu 0.057.

Tabel 5. *Self Determination* terhadap *Work Engagement*

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.020 ^a	4	.135
Likelihood Ratio	6.063	4	.195
Linear-by-Linear Association	1.513	1	.219
N of Valid Cases	32		

Berdasarkan hasil Chi-Square diatas diketahui bahwa *self-determination* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*, seperti dalam penelitian ini. Nilai Chi-Square > 0.05, yaitu 0.134.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86509389
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.076
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.253
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai Sig sebesar 0,265 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian, hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Homogenitas

		Tests of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Job Satisfaction	Based on Mean	3.829	7	20	.085
	Based on Median	3.148	7	20	.021
	Based on Median and with adjusted df	3.148	7	14.879	.030
	Based on trimmed mean	3.795	7	20	.009
Job Resources	Based on Mean	.734	7	20	.646
	Based on Median	.539	7	20	.795
	Based on Median and with adjusted df	.539	7	13.750	.791
	Based on trimmed mean	.728	7	20	.650
Self Determination	Based on Mean	5.192	7	20	.071
	Based on Median	1.911	7	20	.121
	Based on Median and with adjusted df	1.911	7	4.835	.251
	Based on trimmed mean	4.895	7	20	.002

Berdasarkan hasil uji homogenitas diatas diketahui bahwa data dikatakan homogen karena nilai Sig. seluruh variabel independent > 0,05, yaitu 0,085 (X1), 0,646 (X2), dan 0,071 (X3).

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.247	3	51.416	5.657	.004 ^b
	Residual	254.472	28	9.088		
	Total	408.719	31			

Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi kriteria normal dan homogen. Data dikatakan normal karena nilai Sig. > 0,05, yaitu 0,253. Sementara itu, data dikatakan homogen karena nilai Sig. seluruh variabel independent > 0,05, yaitu 0,085 (X1), 0,646 (X2), dan 0,071 (X3).

3.2 Pembahasan

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja (*Work Engagement*), karena pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa nilai Chi-square < 0.05, yaitu 0.025. Hal tersebut sejalan dengan Arinda *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. *Job Resources* kerap dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan *Work Engagement* karena menyediakan dukungan fisik, psikologis maupun sosial yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, terdapat kondisi tertentu dimana *job resources* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*, seperti dalam penelitian ini. Nilai Chi-Square > 0.05, yaitu 0.057 (Lampiran 2) menunjukkan bahwa *Job Resources* tidak memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja (*Work Engagement*). Menurut (Bakker & Demerouti, 2007), hal tersebut disebabkan oleh pemanfaatan sumber daya yang kurang optimal oleh karyawan ataupun kurangnya perusahaan dalam memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga tidak terjadi keseimbangan. Tuntutan pekerjaan atau *Job Demand* yang terlalu tinggi dan tanpa umpan balik yang baik dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga efektivitas *Job Resources* dalam meningkatkan *Work Engagement* menjadi tereduksi (Schaufeli & Taris, 2014). *Self Determination* yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur dan memotivasi dirinya sendiri, seringkali dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan *Work Engagement*. Namun pada penelitian ini, *self-determination* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan kerja. Salah satu alasannya adalah kurangnya dukungan eksternal

RESEARCH ARTICLE

dari lingkungan kerja. Tanpa adanya fasilitas, umpan balik atau budaya organisasi yang mendukung individu/karyawan dengan *self-determination* tinggi sekalipun dapat merasa terbatas dalam mengoptimalkan potensi mereka (Deci & Ryan, 2008). Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan makna atau tantangan yang sesuai, maka *self-determination* individu tidak cukup untuk mendorong engagement yang tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Corry Manurung Grup, ditemukan beberapa kesimpulan penting terkait hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Analisis uji *Chi-Square* pada variabel *Job Satisfaction* menghasilkan nilai 0,025, mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan. Sementara itu, variabel *Job Resources* dengan nilai *Chi-Square* 0,057 dan *Self Determination* dengan nilai 0,135 menunjukkan hasil yang berbeda, di mana kedua variabel tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan. Meskipun demikian, ketika dilakukan pengujian secara simultan melalui uji F, diperoleh nilai 0,004 yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel (*Job Satisfaction*, *Job Resources*, dan *Self Determination*) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara individual beberapa variabel tidak menunjukkan pengaruh signifikan, namun interaksi dan kombinasi dari ketiga variabel tersebut memiliki dampak yang berarti terhadap tingkat *Work Engagement* karyawan Corry Manurung Grup.

5. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanaf Publishing*, 3.
- Akbar, M. H., Setyaningsih, S., & Virgantari, F. (2022). Pengujian Pertumbuhan Produksi Maggot Melalui Kombinasi Sampah Rumah Tangga Dan Daun Kering Menggunakan Rancangan Acak Lengkap. *Interval: Jurnal Ilmiah Matematika*, 2(1), 13-22. <https://doi.org/10.33751/interval.v2i1.5164>.
- Amirullah, A. (2015). Pengantar Manajemen. Fungsi-Proses-Pengendalian. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173-184. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184>.
- Arinda, Y. (2022). PENGARUH JOB SATISFACTION DAN CHALLENGE DEMANDS TERHADAP WORK ENGAGEMENT PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTO NEGORO KABUPATEN SRAGEN. *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 22(03).
- Arishanti, K. I. (2023). JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R) DALAM MENGGAMBARAKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT (BEST PRACTICE). *UG Journal*, 17(3).
- Arisona, S. P., & Kiki, D. (2021). Pengaruh Job Satisfaction, Job Resources, dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Amaris Hotel Citra Raya. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 268-274.

RESEARCH ARTICLE

- Assosiate, H. (2008). Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>.
- 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., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of stress management*, 10(1), 16. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>.
- Bauer, G. F., Hämmig, O., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43-68.
- Bryan, C. L., & Solmon, M. A. (2007). Self-determination in physical education: Designing class environments to promote active lifestyles. *Journal of teaching in physical education*, 26(3), 260-278.
- Cahya, P. A. (2015). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Efek Karakteristik Individu Profesional Akuntan* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182. <https://doi.org/10.1037/a0012801>.
- Dewi, W. C. (2023). *Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Elvani, S. (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Fuadi, M. I., & Hidayah, N. (2024). Pengaruh Job Demands, Job Resources, Dan Job Involvement Terhadap Job Satisfaction. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(2), 37-49. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.639>.
- Gohansen, R. (2021). *Hubungan Antara Resiliensi Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Karyawan Bank Wilayah Kota Pekanbaru Pada Masa New Normal Life* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

RESEARCH ARTICLE

- Green, R. M. (2006). Self-determination in injury rehabilitation: designing a climate for promoting adherence.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif (Studi pada karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-10.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Hermawan, I. P. D., Hartika, L. D., & Simarmata, N. (2017). Hubungan work engagement dengan turnover intention: Studi pada karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Mandala*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36002/jpm.v1i2.586>.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2017). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45.
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Cakrawanga Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27-44.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh quality of work life dan self determination terhadap Work Engagement karyawan (studi pada pt. pasific eastern coconut utama pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3).
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Kurnia, Y., Isharianto, Y., Giap, Y. C., & Hermawan, A. (2019, March). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012047). IOP Publishing. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>.
- Maesaroh, I., & Fadili, D. A. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 9999-10007. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14368>.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3-8.
- Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56-63.

RESEARCH ARTICLE

- Negara, I. C., & Prabowo, A. (2018, September). Penggunaan uji chi-square untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan umur terhadap pengetahuan Penasun mengenai hiv-aids di provinsi DKI Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Matematika dan Terapannya* (Vol. 3).
- Pibriana, D., & Ricoida, D. I. (2017). Analisis pengaruh penggunaan internet terhadap minat belajar mahasiswa (studi kasus: perguruan tinggi di Kota Palembang). *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, 3(2), 104-115. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v3i2.72>.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). Manajemen Perkantoran Efektif. *Efisien, dan Profesional*, Bandung: Alfabeta.
- Rais, R. Adolfin, & Dotulong, L. 2016. "Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 185-197.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 19(2), 111-119.
- Robinson, D. (2004). The drivers of employee engagement. *Institute for Employment Studies*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Siswono, D. (2016). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RODEX TRAVEL SURABAYA. *AGORA*, 4(2), 374-380.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syafira, P. A., & Hatta, M. I. (2023). Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang. *Jurnal Riset Psikologi*, 75-84. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i2.1569>.
- Tahitu, A., Tutuhunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN LURAH MILENIAL DI KOTA AMBON. *Jurnal BADATI*, 1, 53-72.
- Thompson, C., Hardee, S., & Lane, J. C. (2011). Engaging student diversity through a Social Justice Learning Community. *Journal of Diversity in Higher Education*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.1037/a0022726>.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Wehmeyer, M. L. (2005). Self-determination and individuals with severe disabilities: Re-examining meanings and misinterpretations. *Research and practice for persons with severe disabilities*, 30(3), 113-120.

RESEARCH ARTICLE

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.

Xanthopoulou, D., 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. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>.

Yamazaki, Y., & Kayes, D. C. (2010). Learning and work satisfaction in Asia: A comparative study of Japanese, Chinese and Malaysian managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2271-2289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.509628>.

Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.