

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Job Resources***

##### **1. Pengertian *Job Resources***

*Job resources* didefinisikan sebagai aspek kerja yang memotivasi untuk mendorong keterikatan kerja dan tingkat kinerja yang tinggi melalui pendekatan instrumental dengan mencapai tujuan kerja (motivasi ekstrinsik) serta merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi (motivasi intrinsik) (Lee et al., 2017 : 831). Sedangkan menurut Bakker et al. (2016 : 274) *job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) oleh karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan pembelajaran.

Dalam *Job Demands-Resources Model* atau model JD-R, *job resources* diasumsikan memiliki potensi untuk memotivasi karyawan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi melalui sinisme yang rendah dengan keterlibatan kerja yang tinggi karena *job demands* dapat mendorong pertumbuhan dan pembelajaran individu yang berperan dalam menyelesaikan tugas, *job resources* juga memainkan peran motivasi ekstrinsik dan intrinsik (Truong et al., 2021:175). *Job resources* dapat

berperan sebagai motivasi intrinsik yaitu dalam bentuk peningkatan proses pembelajaran serta pengembangan diri dan dapat berperan sebagai motivasi ekstrinsik yaitu dalam bentuk perannya sebagai pendorong dalam pencapaian sebuah target (Lestari & Zamralita, 2017:176).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa *job resources* adalah sumber daya yang dapat membantu karyawan mengurangi beban dan tuntutan kerja serta membantu pencapaian tujuan kerja.

## 2. Indikator *Job Resources*

Menurut Lee *et al.* (2017 : 834) terdapat tiga indikator *job resources* yaitu :

### a. *Job Autonomy*

*Job autonomy* melibatkan pemberian kepercayaan dan kewenangan kepada karyawan untuk mengelola dan mengendalikan pekerjaan mereka sendiri. Karyawan dengan tingkat *job autonomy* yang tinggi memiliki kebebasan yang lebih besar dalam mengatur jadwal kerja, menentukan prioritas tugas, mengambil keputusan, dan menggunakan kreativitas serta inisiatif mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pentingnya *job autonomy* adalah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merasa memiliki tanggung jawab dan kontrol atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik, keterlibatan, dan kepuasan kerja. *Job autonomy* juga dapat memungkinkan karyawan untuk mengembangkan

keterampilan, inisiatif, dan inovasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

b. *Performance Feedback*

*Performance feedback* merujuk pada proses memberikan informasi dan evaluasi terhadap kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan. Ini melibatkan memberikan umpan balik yang konstruktif dan objektif tentang pencapaian individu terhadap tujuan pekerjaan, perilaku kerja, atau hasil kerja yang telah dicapai.

c. *Technology Resources*

*Technology resources* (sumber daya teknologi) merujuk pada segala bentuk perangkat, peralatan, aplikasi, sistem, dan infrastruktur teknologi yang digunakan dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Sumber daya ini dirancang untuk mendukung dan memfasilitasi aktivitas kerja, mempercepat proses, meningkatkan efisiensi, dan memungkinkan akses terhadap informasi dan komunikasi.

### **3. Fungsi Resources**

Sumber daya pekerjaan atau *job resources* terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan (Rensburg et al., 2018:174)

## **B. Dukungan Sosial**

### **1. Pengertian Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino (2014 : 81) Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan yang dirasakan, kepedulian, harga diri, atau bantuan yang diterima seseorang dari orang atau kelompok lainnya. Dukungan sosial merupakan suatu proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan pribadi, dimana individu merasa mendapat bantuan dalam melakukan penyelesaian atas masalah yang dihadapi (Utaminingsih, 2017:59). Xiao et al. (2020:2) mendefinisikan dukungan sosial sebagai salah satu fungsi pertalian sosial yang menggambarkan tingkat dan kualitas umum dari hubungan interpersonal yang akan melindungi individu dari konsekuensi cemas bahkan stres. Menurut Lambert et al. (2016 : 25), dukungan sosial merupakan sumber daya berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan dan motivasi untuk para karyawan.

Mamatha & Prasad (2018 : 12) menyatakan dukungan sosial merupakan dukungan yang didapatkan dari atasan, rekan kerja dan keluarga, orang-orang disekitar yang akan datang untuk membantu secara sukarela jika memiliki masalah serius dan tak terduga. Dan menurut Ranu (2014 : 602) Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, materi ataupun bantuan tingkah laku yang didapat dari hubungan sosial yang dapat membuat individu merasa dicintai, diperhatikan, dan bernilai.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bantuan baik berupa psikologis, fisik maupun finansial yang diterima seseorang yang berasal dari lingkungan sosial sekitarnya untuk membantu mengatasi permasalahan orang tersebut.

## **2. Indikator Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino (2011 dalam Putri & , Marisya Pratiwi, 2021)

(Indikator Dukungan Sosial meliputi :

### **a. Dukungan Emosional**

Dukungan ini merujuk pada adanya perasaan yang diterima, didukung, dan dihargai oleh orang lain. Indikator ini dapat mencakup adanya seseorang yang siap mendengarkan, memberikan dukungan moral, dan memperhatikan perasaan dan kebutuhan individu.

### **b. Dukungan Penghargaan**

Dukungan ini merujuk pada pemberian penghargaan, apresiasi, atau pengakuan terhadap individu atau kelompok dalam rangka memberikan dorongan motivasi dan rasa nilai diri yang lebih tinggi. Dukungan penghargaan dapat berupa tindakan atau kata-kata yang menunjukkan penghargaan terhadap prestasi, usaha, atau kontribusi seseorang.

### **c. Dukungan Intrumental**

Dukungan ini merujuk pada bantuan praktis dan materi yang diberikan oleh orang lain dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi

masalah. Indikator ini dapat mencakup adanya seseorang yang membantu dalam tugas-tugas fisik, memberikan saran praktis, atau menyediakan sumber daya yang diperlukan.

d. Dukungan Informatif

Dukungan ini merujuk penyediaan informasi, nasihat, atau panduan yang berguna dalam mengatasi masalah atau mengambil keputusan yang tepat. Indikator ini dapat mencakup adanya seseorang yang memberikan informasi yang relevan dan akurat, memberikan saran yang bermanfaat, atau memberikan pengetahuan yang dibutuhkan.

### **3. Fungsi Dukungan Sosial**

Dukungan sosial memiliki beberapa fungsi dan manfaat bagi individu yang menerima. Berikut beberapa fungsi dukungan sosial menurut beberapa ahli :

- a. Jong (2018:674) menyatakan dukungan sosial merupakan sebuah dukungan dapat membantu membangun kondisi kerja karyawan menjadi lebih baik.
- b. Menurut Anisa dan Swastiningsih (dalam Suidiana & Susilawati, 2018 : 333) salah satu manfaat positif pemberian dukungan sosial yang diberikan pasangan adalah memberikan kenyamanan dan mengurangi beban yang dihadapi.
- c. Menurut Gottlieb (dalam Putra & Susilawati, 2018 : 152) dukungan sosial juga bermanfaat bagi individu yang menerima, karena individu

yang menerima mendapatkan saran atau kesan menyenangkan yang bermanfaat dalam menyelesaikan masalah.

## **C. Keterikatan Kerja**

### **1. Pengertian Keterikatan Kerja**

Menurut Tims et al. (2013 : 231) Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang aktif, positif, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan kerja atau *work engagement* ini memiliki sesuatu yang berdampak positif dalam pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018 : 4). Menurut (Ayu et al., 2015 : 16) *work engagement* ialah keadaan di mana anggota institusi mengenali diri mereka dan pekerjaan mereka. Keterikatan dikatakan sebagai keadaan psikologis yang aktif dan energik yang mendorong mobilisasi sumber daya bahkan dalam kondisi mental yang menantang. Oleh sebab itu keterikatan kerja akan membuat organisasi menjadi positif (Hakanen & Schaufeli, 2012 : 416). *Work engagement* penting karena ketika dihubungkan ke dalam perilaku akan memiliki dampak positif bagi individu dan organisasi, misalnya pada karyawan menunjukkan adanya energi, dedikasi dan semangat yang tinggi maka hal tersebut akan membekali individu dengan kemampuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan kelelahan yang nantinya akan meningkatkan pencapaian positif di tempat kerja (Assel Mussagulova, 2021 : 20).

Organisasi membutuhkan karyawan yang dapat terlibat dengan pekerjaannya, harapannya karyawan dapat mendedikasikan diri mereka untuk terlibat penuh dengan pekerjaan, proaktif serta berkomitmen untuk memiliki kinerja yang berkualitas (Syailendra & Soetjipto, 2017 : 314). Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki kinerja lebih bagus dan tingkat kreativitas lebih tinggi (Bakker & Demerouti 2014 : 6). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang buruk terhadap perusahaan, dapat merugikan perusahaan karena adanya penurunan kesejahteraan karyawan serta produktifitasnya (Shuck & Reio, 2014 : 43).

Pada intinya *work engagement* menangkap bagaimana pengalaman para karyawan pada pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang merangsang dan energik dan sesuatu yang mereka inginkan untuk menyediakan waktu serta usaha dan sebagai satu hal yang menyenangkan dan sesuatu yang dapat memberikan konsentrasi penuh (Bakker & Demerouti, 2014 : 12). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang positif karena adanya kontribusi karyawan yang menunjukkan semangat, dedikasi, dan komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Saat karyawan memiliki emosi positif saat bekerja karyawan akan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal, antusias dalam melaksanakan pekerjaan serta menikmati bagaimana pekerjaannya tersebut.



## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Bakker menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi *Work Engagement* (Bakker & Leiter, 2010:182) adalah sebagai berikut:

### a. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Didefinisikan sebagai tingkat penyediaan lingkungan kerja yang menuntut dan mendesak seperti yang diperlukan memberikan respon. Respon yang diberikan seringkali diperlukan usaha fisik atau mental seseorang atau Karyawan yang terkait, dikarenakan kebutuhan pekerjaan ini meliputi atau mengarah aspek fisik, sosial atau organisasi

### b. Sumber Daya Pekerja (*Job Resources*)

Sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat:

- 1) Mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis dan psikologis yang terkait.
- 2) Berfungsi dalam mencapai tujuan pekerjaan.
- 3) Merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi.

### c. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber daya pribadi adalah evaluasi diri yang positif yang terkait dengan resiliensi dan merujuk pada perasaan individu tentang

kemampuan mereka untuk mengendalikan diri dan berdampak pada lingkungan mereka dengan sukses.

### 3. Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Bakker dalam Tims *et al* (2014:432) indikator *work engagement* diantaranya:

a. *Vigor* :

*Vigor* mengacu pada tingkat energi, semangat, dan ketahanan fisik serta mental yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *vigor* yang tinggi akan menunjukkan tingkat energi yang tinggi, keaktifan, dan kegairahan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Mereka memiliki semangat yang kuat dan antusiasme yang tinggi untuk bekerja, serta dapat menjaga tingkat kebugaran fisik dan ketahanan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. *Dedication* :

*Dedication* mengacu pada komitmen, antusiasme, dan keterlibatan yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki tingkat *dedication* yang tinggi akan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan tugas-tugas yang mereka lakukan, serta merasa antusias dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

c. *Absorption* :

*Absorption* mengacu pada tingkat keterlibatan dan konsentrasi penuh yang dialami oleh karyawan saat mereka terlibat dalam pekerjaan mereka.. Karyawan yang memiliki tingkat *absorption* yang tinggi akan merasa sepenuhnya terlibat dalam tugas-tugas kerja mereka. Mereka cenderung tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan, memiliki konsentrasi yang tinggi, dan merasa nyaman serta fokus pada tugas yang sedang mereka lakukan.

#### 4. Fungsi Keterikatan Kerja

Berikut adalah beberapa fungsi dukungan sosial menurut (Bakker & Demerouti, 2014 : 8 ) beberapa ahli :

a. Peningkatan Kinerja

*Work engagement* dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan mereka cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam hal kinerja tugas utama maupun kinerja kontekstual.

b. Kesejahteraan Psikologis

*Work engagement* berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis individu. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas, bahagia, bersemangat, dan memiliki tingkat kehidupan yang lebih bermakna.

c. Motivasi dan Antusiasme

*Work engagement* berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan antusiasme dalam pekerjaan. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki dorongan bawaan untuk melakukan yang terbaik dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan

d. Adaptasi Terhadap Perubahan

*Work engagement* berkontribusi pada kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan dan tantangan di tempat kerja. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki fleksibilitas mental, ketangguhan, dan kemampuan untuk mengatasi perubahan dengan lebih baik.

e. Pengembangan Karir

*Work engagement* berhubungan dengan pengembangan karir yang lebih baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dalam pembelajaran, meningkatkan keterampilan, dan mencari peluang pengembangan yang relevan dengan tujuan karir mereka.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi untuk topik penelitian ini. Mengingat permasalahan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memilih penelitian terdahulu dengan harapan dapat

memberikan penjelasan dan referensi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Adapun isi dari penelitian tersebut disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Penelitian Tedahulu**

<b>No.</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Kesimpulan</b>
1.	A.D. Deviyanti & Agus Dwi Sasono Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol.1, No.1, 2015. Hal 16 - 30 E-ISSN : 2442-4315	Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan ( <i>Job Resources</i> ) Dengan Keterikatan Kerja ( <i>Work Engagement</i> ) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia)	Secara parsial maupun simultan sumber daya pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap keterikatan kerja karyawan. Keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku proaktif karyawan.
2.	Anisa Aprilianingsih, Agus Frianto. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, No. 1, 2022. Hal : 173 – 184 E-ISSN 2549-192X	Pengaruh <i>Job Demands</i> Dan <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi	<i>Job demands</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job resources</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> .

	DOI: <a href="https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184">https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184</a>		Secara simultan <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement</i> .
3.	Mokhammad Khukaim Barkhowa Vol. 15 No. 1 Th. 2020 Hal : 241 – 261 E-Jurnal FOKUS EKONOMI Jurnal Ilmiah Ekonomi P-ISSN: 1907-1603 E-ISSN: 2549-8991 DOI: <a href="https://doi.org/10.34152/fe.15.1.241-261">https://doi.org/10.34152/fe.15.1.241-261</a>	Pengaruh <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> melalui <i>burnout</i> Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga	<i>Burnout</i> secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job resources</i> secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job resources</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> melalui <i>burnout</i> sebagai variabel intervening.
4.	Rizka Rahma, Pareta Lohana Juariyah. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 23, No.1, 2023. Hal : 36–57 P-ISSN : 1412-4521	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Tutor Lembaga Kursus	<i>Psychological capital</i> dan <i>Job resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . Usia dan lama masa kerja tidak berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> .

	E-ISSN : 2685-0885 DOI: <a href="https://doi.org/10.29259/jmbs.v21i1.19565">https://doi.org/10.29259/jmbs.v21i1.19565</a>		
5.	Diah Restu Ayu, Syamsul Maarif, Anggraini Sukmawati. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1, No. 1, 2015. Hal : 12–22 E-ISSN: 2460-7819 DOI: 10.17358/JABM.1.1. 12	Pengaruh <i>Job Demands, Job Resources</i> Dan <i>Personal Resources</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	<i>Job demands</i> dan <i>personal resources</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> . <i>Job resources</i> merupakan prediktor tertinggi dari <i>work engagement</i> . <i>Work engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	David Kiki, Stasya Putri Arisona. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol.1, No.1, 2021 Hal : 269–274 ISSN : 2809-381X	Pengaruh <i>Job Satisfaction, Job Resources</i> , dan <i>Self Determination</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan Amaris Hotel Citra Raya	<i>Job Satisfaction, Job Resources</i> dan <i>Self Determination</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i> .
7.	Faizal, M. Rasyid Abdillah, Adi Rahmat.	Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja: Peran	Dukungan sosial dan modal psikologis berpengaruh signifikan

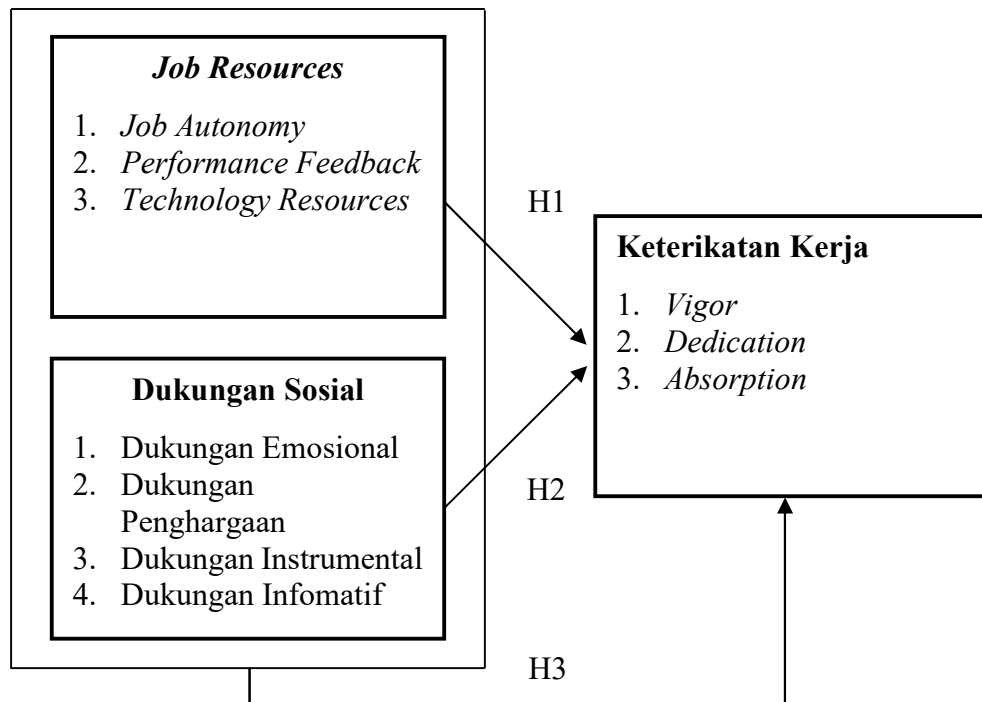
	JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN Vol. 1, No. 3, 2022. Hal : 257-264 ISSN : 2828-660X E-ISSN : 2828-6952	Mediasi Modal Psikologis	terhadap keterikatan kerja, variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap modal psikologis, variabel modal psikologis secara signifikan memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja.
8.	Ferry Iswanto, Ike Agustina. MEDIAPSI Vol. 2, No. 2, 2016. Hal : 38 - 45 P-ISSN : 2477-6459 E-ISSN : 2549-2004 DOI: <a href="https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6">https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6</a>	Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial di tempat maka semakin tinggi pula keterikatan kerja.
9.	Mustafa C. Altunela, Omer Erdem Kocakb, Bilal Cankirc.	<i>The Effect of Job Resources on Work Engagement:</i>	<i>Based on the results of the research conducted, it is concluded that Job resources are positively</i>



	<p>Educational Sciences: Theory &amp; Practice</p> <p>Vol. 15, No.2, 2015.</p> <p>ISSN 1303-0485</p> <p>E-ISSN 2148-7561</p> <p>DOI : 10.12738/estp.2015.2.2349</p>	<p><i>A Study on Academicians in Turkey</i></p>	<p><i>related to work engagement. his hypothesis is supported by the test results. Job resources are found to be a good predictor of work engagement.</i></p>
10.	<p>Fauchil Werdati, Didit Darmawan, Nikmah Rochmatin Solihah.</p> <p>Journal of Islamic Economics Perspectives</p> <p>Vol. 1, No. 2, 2020.</p> <p>E-ISSN 2715045</p> <p>DOI : 10.35719/jiep.v1i2.24</p>	<p><i>The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement</i></p>	<p><i>Based on the results of the research conducted, it is concluded that Remuneration and social support have a significant simultaneous effect on work engagement.</i></p>

### E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai hubungan antara variabel independen yaitu *Job Resources* (X1) dan Dukungan Sosial (X2) serta satu variabel dependen yaitu Keterikatan Kerja (Y) pada PT PLN Batubara Niaga.



**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

1. Variabel Independent Budaya Organisasi (X1)
2. Variabel Independent Motivasi Kerja (X2)
3. Variabel dependent Kinerja (Y)

Berdasarkan kerangka pemikiran pada Gambar 1 maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *job resources* dan dukungan sosial terhadap keterikatan kerja karyawan.

Keterangan :

H1 : Hipotesis 1 ini adalah pernyataan yang diajukan sebagai prediksi atau asumsi awal dalam suatu penelitian.

H2 : Hipotesis 2 ini terkait dengan variabel yang berbeda dari hipotesis 1, yang berarti membahas hubungan atau perbedaan antara variabel yang berbeda.

H3 : Seperti halnya hipotesis 1 dan hipotesis 2, hipotesis 3 juga bertujuan untuk menguji hubungan atau perbedaan antara variabel tertentu.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2013:64) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Secara umum *Job Resources* adalah segala sesuatu yang dapat membantu individu dalam mencari, mempertahankan, dan meningkatkan pekerjaan mereka. Keterikatan kerja pada karyawan akan tercapai apabila setiap individu meningkatkan pekerjaan mereka.

A.D. Deviyanti dan Agus Dwi Sasono (2015) melakukan penelitian Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia. Hasil penelitian tersebut

menjelaskan bahwa *Job Resources* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja.

H1 : *Job Resources*, terdapat pengaruh *job resources* yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT PLN Batubara Niaga.

Dukungan sosial merujuk pada berbagai bentuk bantuan, perhatian, dan dukungan yang diberikan oleh individu atau kelompok sosial kepada individu lain dalam berbagai situasi kehidupan. Dukungan sosial dapat memiliki dampak yang positif pada kesejahteraan fisik, emosional, dan psikologis seseorang.

Faizal, M. Rasyid Abdullah dan Adi Rahmat (2022) melakukan penelitian pada staff karyawan Puskesmas Kepenuhan Hulu dan Puskesmas Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

H2 : Dukungan Sosial, terdapat pengaruh Dukungan Sosial yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT PLN Batubara Niaga.

Keterikatan kerja karyawan digunakan untuk mengukur tingkat keterlibatan, motivasi, dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya. Proses terjadinya keterikatan kerja melibatkan berbagai faktor dan tahapan yang mempengaruhi seorang karyawan untuk merasa terhubung, terlibat, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan organisasinya.

*Job Resources* dan Dukungan Sosial akan mempengaruhi Keterikatan Kerja secara bersama-sama. Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan saat ini. Pertama penelitian yang

dilakukan oleh Rizka Rahma dan Pareta Lohana Juariyah (2023) pada tutor LC Pare Kediri. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Dan kedua oleh Fauchil Werdati *et al* (2022) pada karyawan PT Mega Multi Spring. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Keterikatan Kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan tersebut maka peneliti Menyusun hipotesis yang ketiga adalah :

H3 : *Job Resources* Dan Dukungan Sosial, terdapat *Job Resources* Dan Dukungan yang signifikan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT PLN Batubara Niaga.