

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Work Engagement*

*Work engagement* atau keterlibatan kerja adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa bersemangat, berdedikasi, dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya (8). *Work engagement* adalah kondisi saat karyawan merasa pekerjaannya adalah bagian dari dirinya, dan ia menganggap hasil kerjanya penting, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi (14), (15). *Work engagement* adalah kondisi ketika karyawan terikat dan terlibat dalam pekerjaannya secara fisik, emosional, dan pikiran. Hal ini ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

##### a. Faktor - faktor yang mempengaruhi *work engagement*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, diantaranya yaitu (8):

##### a) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Aspek ini bisa berupa hal fisik, sosial, psikologis, atau organisasi dalam pekerjaan yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja,

mengurangi beban kerja yang melelahkan, serta mendorong karyawan untuk tumbuh, belajar, dan berkembang.

b) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Sumber daya pribadi adalah penilaian positif terhadap diri sendiri dan ciri kepribadian yang membantu seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan lingkungan dengan baik. Kualitas pribadi seperti optimisme, rasa percaya diri, dan resiliensi yang memungkinkan karyawan untuk menghadapi tekanan dan tetap termotivasi dalam pekerjaan. Memiliki sumber daya pribadi yang kuat dapat membuat individu lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan atau hambatan yang muncul di lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari.

c) *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Job demands adalah aspek penting dalam dunia kerja yang perlu dikelola secara proporsional. Hal ini meliputi beban fisik, psikologis, sosial, atau organisasional yang harus dihadapi karyawan saat bekerja. Tuntutan ini jika terlalu tinggi tanpa dukungan yang cukup dapat menurunkan keterlibatan kerja. Keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya sangat penting untuk menjaga keterlibatan, motivasi, serta kesehatan karyawan secara keseluruhan.

## **b. Indikator *Work Engagement***

Terdapat beberapa indikator *work engagement* diantaranya (1):

### a) *Vigor* (semangat)

Merupakan tenaga dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja, termasuk keberanian untuk berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas, ketekunan menghadapi tantangan, serta kemauan untuk memberikan usaha terbaik. Dengan kombinasi tersebut, seseorang mampu terus maju meskipun menghadapi kesulitan, sehingga hasil kerja yang optimal dapat tercapai secara berkelanjutan.

### b) *Dedication* (dedikasi)

Merupakan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, dengan perasaan bahwa pekerjaan itu berarti, penuh semangat, bangga, terinspirasi, dan siap menghadapi tantangan. Hal ini membuat karyawan merasa pekerjaannya penting dan merasa bangga terhadap pekerjaannya, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dengan penuh dedikasi.

### c) *Absorption* (penyerapan)

Kondisi di mana karyawan sangat fokus pada pekerjaannya hingga waktu terasa berjalan cepat dan mereka sulit untuk berhenti atau melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Tingkat keterlibatan

yang tinggi ini membuat seseorang merasa sangat terhubung dengan pekerjaannya, sehingga batas antara waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kabur.

## 2. Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, tekanan, atau perubahan yang tidak terduga. Secara umum, resiliensi mencakup kemampuan individu atau organisasi dalam menghadapi tantangan, mengelola risiko, dan menggunakan situasi sulit sebagai kesempatan untuk berkembang (16).

Resiliensi merupakan salah satu dari komponen dalam *Psychological Capital (PsyCap)* dengan komponen lainnya yakni *hope*, *efficacy*, dan *optimism*. Teori ini menekankan bahwa resiliensi bersifat state-like, yang artinya hal tersebut dapat dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan, dan dukungan lingkungan, sehingga bukan hanya sekedar sifat bawaan individu, melainkan juga merupakan kapasitas psikologis yang bisa ditingkatkan untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan individu tersebut (5).

### a. Indikator Resiliensi

Adapun indikator resiliensi yaitu sebagai berikut (17) :

#### a) Efikasi Diri (*self-efficacy*)

Efikasi diri merupakan kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam mengelola dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk

menyelesaikan suatu tugas secara efektif. Keyakinan ini mencakup rasa percaya bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan, mengatasi hambatan, serta mencapai hasil melalui usaha dan keterampilan yang dimilikinya. Tingkat efikasi diri yang tinggi, individu cenderung lebih termotivasi, gigih, dan percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi, sehingga peluang keberhasilan dalam mencapai tujuan pun semakin besar. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat menghambat seseorang untuk berusaha maksimal dan menghadapi kesulitan dengan rasa takut atau ragu. Membangun efikasi diri menjadi aspek penting dalam pengembangan potensi diri dan pencapaian prestasi.

b) Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali dan memahami perasaan diri sendiri serta orang lain di sekitarnya. Hal ini mencakup kesadaran akan berbagai jenis emosi yang muncul dalam berbagai situasi, baik positif maupun negatif. Kecerdasan emosional seseorang dapat mengelola dan mengarahkan emosinya secara efektif sehingga mampu membuat keputusan yang bijaksana dan bertindak secara tepat sesuai konteks. Selain itu, kemampuan ini juga membantu dalam membangun hubungan interpersonal yang harmonis, meningkatkan empati, serta mengatasi tekanan atau konflik dengan cara yang konstruktif. Secara keseluruhan, kecerdasan emosional menjadi modal penting bagi

seseorang untuk menjalani kehidupan sosial dan profesional dengan lebih sukses dan seimbang.

c) Optimisme

Optimisme merupakan keyakinan seseorang bahwa segala hal akan berkembang ke arah yang lebih baik. Sikap ini membuat individu cenderung memandang segala situasi dari sudut pandang positif, meskipun sedang menghadapi hambatan atau kesulitan. Sikap optimis seseorang dapat mempertahankan harapan dan semangatnya, sehingga tetap terdorong untuk meraih tujuan yang diinginkan. Selain itu, optimisme memudahkan seseorang untuk bangkit dari kegagalan, karena ia percaya bahwa setiap tantangan pasti ada jalan keluarnya dan masa depan yang lebih cerah akan datang. Sikap optimis tidak hanya memberi manfaat bagi diri sendiri, tetapi juga mampu menyebarkan aura positif kepada orang-orang di sekitarnya.

d) Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan kehadiran, kesediaan, dan perhatian dari orang lain yang dapat dipercaya, menghormati, serta menyayangi seseorang. Bentuk dukungan ini bisa datang dari keluarga, sahabat, rekan kerja, atau lingkungan sekitar yang memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi individu. Adanya dukungan sosial seseorang tidak merasa sendiri saat menghadapi

berbagai masalah dalam hidup, sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri serta kesejahteraan emosionalnya. Selain itu, dukungan sosial memiliki peran penting dalam membantu individu mengelola stres, mempercepat proses pemulihan dari kesulitan, dan memberikan dorongan untuk terus maju. Kehadiran orang-orang yang peduli dan siap memberikan bantuan saat dibutuhkan menjadi sumber kekuatan yang sangat berharga dalam kehidupan setiap orang.

### **3. Stress Kerja**

Stress adalah reaksi yang muncul ketika seseorang mengalami tekanan yang berlebihan akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak (8). Para ahli juga menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi emosional yang timbul karena ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Stres ini dipengaruhi oleh perbedaan pribadi serta proses psikologis yang terjadi akibat situasi atau peristiwa yang memberikan tekanan psikologis atau fisik secara berlebihan (16).

Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan mengikuti pola kurva U terbalik, di mana tingkat stres moderat justru bersifat adaptif. Pada level tersebut, stres dapat memperkuat konsentrasi, dorongan kerja, vitalitas, serta keterlibatan karyawan (work engagement). Sebaliknya, stres rendah sering kali menimbulkan kebosanan yang menurunkan motivasi,

sedangkan stres ekstrem memicu beban psikologis, kelelahan emosional, dan penurunan keterlibatan (8). Teori kurva U terbalik ini menyoroti bahwa stres optimal berpotensi memacu keterlibatan kerja secara efektif. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengatur beban tugas dan tuntutan kerja agar karyawan berada pada zona tantangan yang seimbang, sehingga memaksimalkan tingkat keterlibatan kerja. Kesimpulannya, stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami seseorang akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, hingga berdampak pada emosi, proses berpikir, kesehatan fisik, serta kinerja karyawan di lingkungan kerja.

**a. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu (8) :

a) Faktor Pekerjaan

Berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan dalam waktu yang terbatas, ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab, adanya konflik peran yang tidak sesuai dengan kemampuan individu, serta kurangnya kendali atas pekerjaan yang dijalankan dapat menyebabkan tekanan yang signifikan bagi karyawan. Selain itu, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja atau atasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan ketidakpastian terkait jalur karir juga turut berkontribusi dalam meningkatnya tingkat

stres. Kondisi-kondisi tersebut tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga dapat menghambat produktivitas dan kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

b) Faktor Individu

Masalah pribadi maupun keluarga yang mengalihkan perhatian dan mengganggu fokus saat bekerja, ditambah dengan kesulitan dalam mengelola emosi secara efektif, dapat memicu stres yang berdampak negatif pada kinerja serta kesejahteraan mental karyawan di tempat kerja. Hal ini tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga dapat menghambat kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan mempertahankan keterlibatan dalam tugas-tugas mereka.

c) Faktor Lingkungan Hidup

Kurangnya dukungan yang memadai dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi, ditambah dengan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan menimbulkan tekanan psikologis. Situasi seperti ini sering kali menyebabkan karyawan merasa terisolasi, kurang termotivasi, serta mengalami stres yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang suportif dan kompetitif secara sehat guna menjaga kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

## **b. Indikator Stress Kerja**

Adapun indikator stress kerja yaitu sebagai berikut (8):

### a) Fisiologis

Aspek ini mencakup reaksi tubuh terhadap stres seperti gangguan metabolisme, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, dan kelelahan fisik karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan cepat.

### b) Psikologis

Hal ini berkaitan dengan tekanan mental dan emosional, misalnya perasaan tegang, cemas, mudah marah, bosan, dan penundaan pekerjaan yang membuat individu sulit mengembangkan kemampuan diri.

### c) Perilaku

Tekanan ini meliputi perubahan perilaku seperti penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, kesulitan berkonsentrasi, dan bisa muncul perilaku negatif seperti meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol.

## B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Peran Mediasi <i>Eustress</i> pada Pengaruh Resiliensi terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Generasi Y dan Z (Jessica & Hardjanti, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resiliensi (X1)</li> <li>2. <i>Eustress</i> (Z)</li> <li>3. <i>Work Engagement</i> (Y)</li> </ol>	<p><b>Populasi :</b> Karyawan generasi Y dan Z di kota Semarang.  <b>Sampel :</b> 102 Karyawan <b>Teknik Analisis Data :</b> kuantitatif, menggunakan metode analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> pada karyawan generasi Y dan Z.</li> <li>2. Resiliensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>eustres</i>.</li> <li>3. <i>Eustres</i> berpengaruh positif dan signifikan</li> </ol>

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				<p>terhadap <i>work engagement</i>.</p> <p>4. <i>Eustres</i> tidak berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh resiliensi terhadap <i>work engagement</i>.</p>
2.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Makna Kerja, dan Resiliensi Terhadap <i>Work Engagement</i> Pekerja Milenial (Muchtadin, 2023)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja (X1)</li> <li>2. Makna Kerja (X2)</li> <li>3. Resiliensi (X3)</li> <li>4. <i>Work Engagement</i> (Y)</li> </ol>	<p><b>Populasi :</b> Pekerja Milenial di Indonesia  <b>Sampel :</b> 100 Karyawan  <b>Teknik Analisis Data :</b> PLS-SEM menggunakan perangkat lunak Smartpls</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i>.</li> <li>2. Makna kerja dan resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i>.</li> <li>3. Resiliensi memberikan pengaruh terbesar terhadap <i>work engagement</i> dibandingkan variabel lain</li> </ol>

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Implementasi Resiliens dengan <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan PT. Supra Matra Abadi (Felicia et al., 2022)	1. Resiliensi (X) 2. <i>Work Engagement</i> (Y)	<b>Populasi</b> : 112 Karyawan <b>Sampel</b> : Seluruh populasi digunakan sebagai sampel <b>Teknik Analisis Data</b> : Korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS 25 for Windows	1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan work engagement
4.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan di Kabupaten Karawang (Tampati et al., 2024)	1. <i>Work Life Balance</i> (WLB) (X1) 2. <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) (X2) 3. <i>Work Engagement</i> (Y)	<b>Populasi</b> : Karyawan di Kabupaten Karawang <b>Sampel</b> : 348 karyawan <b>Teknik Analisis Data</b> : Uji validitas dan reliabilitas skala, Uji normalitas dan linearitas, Uji regresi berganda (uji T dan uji F) menggunakan SPSS versi 25	1. <i>Work Life Balance</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> 2. Kedua variabel bebas memberikan pengaruh terhadap <i>Work Engagement</i> , sisanya variabel lain yang tidak diteliti

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				3. Hipotesis Ha1 dan Ha2 diterima, H01 dan H02 ditolak 4. Hasil uji T untuk WLB dan POS menunjukkan signifikansi $< 0,05$ 5. Hasil uji F juga signifikan, menunjukkan pengaruh simultan kedua variabel terhadap Work Engagement
5.	<i>Resilience and Stress as Predictors of Work Engagement: The Mediating Role of Self-Efficacy in Nurses</i> (Cabrera, Aguilar et al., 2023)	1. <i>Resilience</i> (X1) 2. <i>Stress</i> (X2) 3. <i>Work Engagement</i> (Y) 4. <i>Self Efficacy</i> (Z)	<b>Populasi</b> : 459 Karyawan <b>Sampel</b> : Semua Populasi digunakan sebagai sampel <b>Teknik Analisis data</b> : Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak	1. Terdapat hubungan positif antara ketahanan, efikasi diri, dan keterlibatan kerja, serta hubungan negatif antara stres dan keterlibatan kerja. 2. Efikasi diri memediasi hubungan antara ketahanan dan keterlibatan kerja,

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			seperti MPlus dan lavaan di R	serta hubungan antara stres dan keterlibatan kerja pada perawat.
6.	Pengaruh <i>Occupational Stress</i> dan <i>Psychological Contract</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Melalui <i>Psychological Well Being</i> Disaat Pandemi Covid 19 (Studi pada Karyawan KCP Bank Jateng Pasar Johar) (Damayanti & Mursid, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Occupational Stress</i> (X1)</li> <li>2. <i>Psychological Contract</i> (X2)</li> <li>3. <i>Work Engegement</i> (Y)</li> <li>4. <i>Psychological Well Being</i> (Z)</li> </ol>	<p><b>Populasi :</b> 33 Karyawan</p> <p><b>Sampel :</b> Semua Populasi digunakan sebagai sampel</p> <p><b>Teknik Analisis Data :</b> Analisis regresi linier berganda dengan dua model dan uji Sobel</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Occupational stress</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>psychological well being</i></li> <li>2. <i>Psychological contract</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>psychological well being</i></li> <li>3. <i>Psychological well being</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i></li> <li>4. <i>Occupational stress</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i></li> </ol>

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				5. <i>Psychological contract</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> 6. Terdapat pengaruh tidak langsung <i>occupational stress</i> dan <i>psychological contract</i> terhadap <i>work engagement</i> melalui <i>psychological well being</i> sebagai variabel intervening
No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	<i>The Effect of Resilience and Quality of Work Life on Work Engagement for Employees Working in the Era of the Covid-19 Pandemic</i> (Sagafia & Puspasari, 2021)	1. <i>Resilience</i> (X1) 2. <i>Quality of Work Life</i> (X2) 3. <i>Work Engagement</i> (Y)	<b>Populaai</b> : Karyawan yang bekerja di era pandemi COVID-19 <b>Sampel</b> : 103 Karyawan <b>Teknik Analisis data</b> : Multiple regression	1. Terdapat pengaruh signifikan antara resiliensi dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja 2. Semua hipotesis yang diajukan diterima,

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			analisis menggunakan SPSS versi 24.0	menunjukkan bahwa resiliensi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan di masa pandemi COVID-19
8.	Mengukur <i>Work Engagement</i> Karyawan Kontrak: Peran <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Satisfaction</i> di Industri Karawang (Stella et al., 2024)	1. <i>Job Insecurity</i> (X1) 2. <i>Job Satisfaction</i> 3. <i>Work Engagement</i> (Y)	<b>Populasi :</b> Pekerja di kabupaten karawang <b>Sampel :</b> 330 responden <b>Teknik Analisis Data :</b> Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan kategorisasi menggunakan SPSS versi 27	1. <i>Job insecurity</i> dan <i>job satisfaction</i> secara simultan memengaruhi work engagement sebesar 63% sedangkan 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas
9.	<i>Effect of Job Demand and Personal Resource on Employee Work Engagement with</i>	1. <i>Job Demand</i> (X1) 2. <i>Personal Resource</i> (X2) 3. <i>Work Engagement</i> (Y)	<b>Populasi :</b> 792 Karyawan <b>Sampel :</b> 266 Responden	1. <i>Job Demand</i> dan <i>Personal Resource</i> berpengaruh signifikan dan positif

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<p><i>Burnout as a Mediating Variable</i>            (Rahayuning &amp; budiono, 2023)</p>	<p>4. <i>Burnout (Z)</i></p>	<p><b>Teknik analisis Data</b>            : SEM-PLS            menggunakan program SmartPLS</p>	<p>terhadap <i>Work Engagement</i>.            2. <i>Personal Resource</i> terhadap <i>Work Engagement</i> tidak ditemukan signifikan.            3. <i>Burnout</i> berperan sebagai mediator antara <i>Personal Resource</i> dan <i>Work Engagement</i>.</p>
10.	<p><i>Work Engagement: Peran Dukungan Organisasi dan Keyakinan Diri Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang</i>            ( Argita S &amp; Nugrahaningsih T, 2025)</p>	<p>1. Dukungan Organisasi (X1)            2. Keyakinan Diri (X2)            3. <i>Work Engagement (Y)</i></p>	<p><b>Populasi</b> : 100 Karyawan Dinas Sosial Kota Semarang  <b>Sampel</b> : semua poopulasi dijadikan sampel  <b>Teknik analisis data</b> : Structural Equation Modelling - Partial Least Square (SEM-PLS)</p>	<p>1. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.            2. Keyakinan diri berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja            3. R-Square pengaruh dukungan organisasi dan keyakinan diri terhadap keterlibatan kerja sebesar 24,6%</p>

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
11.	Pengaruh Resiliensi dan Dukungan Sosial Terhadap <i>Work Engagement</i> Pada Guru Sekolah Luar Biasa Bandar Lampung (Nurjanah et al., 2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resiliensi (X1)</li> <li>2. Dukungan Sosial (X2)</li> <li>3. <i>Work Engagement</i> (Y)</li> </ol>	<p><b>Populasi :</b> 37 Karyawan</p> <p><b>Sampel :</b> semua populasi dijadikan sampel</p> <p><b>Teknik analisis data :</b> Analisis koefisien determinasi (<math>R^2</math>), uji hipotesis, uji statistik parsial (uji T), menggunakan SPSS</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resiliensi dan dukungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i></li> <li>2. Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kemungkinan karena keterbatasan sampel dan faktor lain yang mempengaruhi <i>work engagement</i></li> </ol>
12.	Pengaruh <i>Coworker Support</i> dan <i>Supervisor Support</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> melalui <i>Meaningful Work</i> (Dewi Masyitha Al Faizah, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Coworker Support</i> (X1)</li> <li>2. <i>Supervisor Support</i> (X2)</li> <li>3. <i>Work Engagement</i> (Y)</li> <li>4. <i>Meaningful Work</i> (Z)</li> </ol>	<p><b>Populasi :</b> 590 Karyawan</p> <p><b>Sampel :</b> 120 responden</p> <p><b>Teknik analisis data :</b> Uji validitas, uji reliabilitas, uji kelayakan model (goodness of fit), dan uji hipotesis menggunakan teknik</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Coworker support</i> dan <i>supervisor support</i> berpengaruh terhadap <i>meaningful work</i></li> <li>2. <i>Coworker support</i>, <i>supervisor support</i>, dan <i>meaningful work</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i></li> <li>3. Instrumen penelitian reliabel dengan</li> </ol>

No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			bootstrapping dengan software SmartPLS 3	composite reliability dan cronbach's alpha $\geq 0,70$
13.	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan (Muhammad Husain Hariyadi, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Psychological Capital</i> (X)</li> <li>2. <i>Work Engagement</i> (Y)</li> </ol>	<p><b>Populasi :</b> 122 karyawan  <b>Sampel :</b> seluruh populasi digunakan  <b>Teknik analisis data :</b> Analisis regresi linear menggunakan program SPSS 21</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>psychological capital</i> terhadap <i>work engagement</i></li> <li>2. Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel</li> <li>3. Koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 34.1%, artinya <i>psychological capital</i> menjelaskan 34.1% variansi <i>work engagement</i>, sisanya dipengaruhi faktor lain</li> <li>4. Semakin tinggi <i>psychological capital</i>, semakin tinggi pula <i>work engagement</i> karyawan</li> </ol>

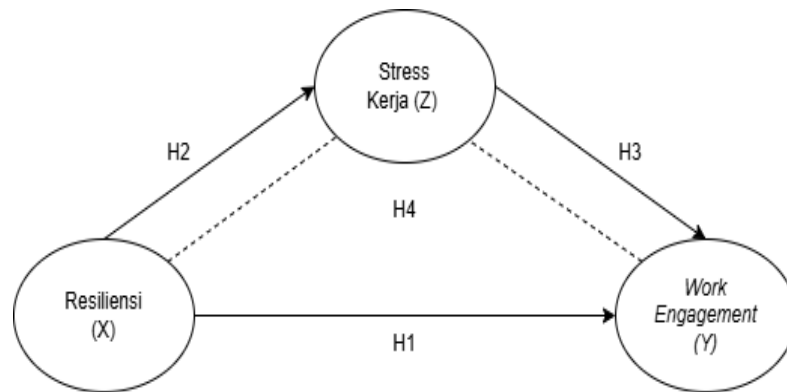
No.	Judul, penulis	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
14.	<i>Work Engagement Among Post-Millennial Generation In Jakarta: Examining Work-Life Balance and Work Values Dynamics</i> (Desy & Lestari, 2024)	1. <i>Work Life Balance</i> (X1) 2. <i>Work Value</i> (X2) 3. <i>Work Engagement</i> (Y)	<b>Populasi :</b> pekerja pasca milenial di jakarta <b>Sampel:</b> 150 responden <b>Teknik analisis data :</b> Statistik deskriptif, Pengujian inner model dan outer model menggunakan SmartPLS	1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> 2. <i>Work value</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> 3. Kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> generasi pasca milenial di Jakarta

Sumber : (18);(19);(20);(21);(12);(22);(23); (24);(25); (26);(9); (27); (28); (29)

Berdasarkan tabel 2.1 ditemukan adanya perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Persamaan pada penelitian saat ini dengan penelitian yang terdahulu terletak di variabel bebas dan terikat yang digunakan, yaitu variabel resiliensi, dan *work engagement*. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, alat analisis, serta tujuan penelitian dan penelitian terdahulu yang tidak menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel mediasi.

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir merupakan struktur dasar dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran atau skema guna mempermudah pemahaman terhadap isi penelitian. Kerangka ini digunakan untuk membantu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan melibatkan variabel mediasi sebagai perantara. Dalam penelitian ini, variabel resiliensi berperan sebagai variabel bebas, *work engagement* sebagai variabel terikat, dan stres kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, kerangka pikir penelitian dapat digambarkan seperti pada gambar 2.1 di bawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Kerangka pikir ini menunjukkan adanya hubungan antar variabel dalam kerangka pikir ini yang didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu, resiliensi berpengaruh terhadap *work engagement* (30). Adapun penelitian lain yang menyatakan resiliensi berpengaruh terhadap stress kerja (10). Serta stress kerja yang memiliki pengaruh terhadap *work engagement* (13).

#### **D. Hipotesis**

##### **1. Pengaruh Resiliensi Terhadap *Work Engagement***

Salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan kerja (*work engagement*) adalah resiliensi. Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang rendah tidak hanya berdampak negatif bagi perusahaan, tetapi juga dapat merugikannya (2). Tingkat resiliensi yang tinggi, keterikatan kerja karyawan cenderung akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (30),(4),(14). berdasarkan hasil penelitian

tersebut di atas hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H1 = Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement***

## **2. Pengaruh Resiliensi Terhadap Stress Kerja**

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi kesulitan dan bangkit kembali setelah mengalami kegagalan (31). Semakin rendah tingkat resiliensi yang dimiliki oleh seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat stress yang didapat. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (12),(32),(11). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H2 = Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja**

## **3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Work Engagement***

Stress sering dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya yang dimiliki. Jika tuntutan pekerjaan lebih besar daripada sumber daya yang tersedia, karyawan cenderung akan mengalami stres (8). Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif guna menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan dengan tingkat stress yang tinggi akan mempengaruhi ketidakstabilan dalam keterlibatan karyawan perusahaan. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (13),(33),(34),(35). Berdasarkan hasil

penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H3 = Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement***

#### **4. Pengaruh Resiliensi Terhadap *Work Engagement* Dengan Mediasi Stress Kerja**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* (30),(4),(14). Penelitian terdahulu dari menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja (12),(11),(32). Selain itu penelitian lain juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (13),(33),(34),(35). Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut di atas, hipotesis keempat yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H4 = Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan mediasi stress kerja**