

## **PERAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP HASIL KINERJA YANG BAIK BISNIS MAHASISWA IBM-RC MENGUNAKAN JD-R MODEL**

**Alfiansyah Yudhiana**

International Business Management, Universitas Ciputra

E-mail: ayudhiana@student.ciputra.ac.id

**Abstract:** *aims to practice the use of JD-R models as a measurement tool for student involvement in task engagement in business. The background of this writing is the University Ciputra is a university that is known for its application of entrepreneurship which is expected to create world-class graduate entrepreneurs. Although the application of entrepreneurship at Ciputra University is already good, however, this does not rule out the possibility that every business being established by students' experiences problems implementing it. These problems include: business operations do not reach one year, the division of tasks is not specific, individual performance is not on target. JD-R Model is a theory of Bakker development that is intended to find out about any indications that can help employees to engage with work that has become their obligation. This research was conducted with Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS 22 on Ciputra University 2016 IBM-RC students. From this research, it is evident that Ciputra students are more influenced by Personal Resources to be more involved in their work (Work Engagement).*

**Keywords:** *Work Engagement, JD-R Model, Towards Good Performance, AMOS 22, Ciputra University Student*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mempraktikkan kegunaan JD-R model sebagai alat pengukuran keterlibatan mahasiswa dalam *engagement* tugas dalam bisnis. Adapun latar belakang dari penulisan ini adalah Universitas Ciputra merupakan Universitas yang dikenal sebagai penerap *entrepreneurship* yang mana diharapkan menciptakan lulusan *entrepreneur* berkelas dunia. Walaupun penerapan *entrepreneurship* di Universitas Ciputra sudah baik, namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa setiap bisnis yang sedang didirikan mahasiswa mengalami masalah dalam pengimplementasiannya. Masalah-masalah tersebut meliputi: operasional bisnis tidak mencapai satu tahun, pembagian tugas tidak spesifik, performa individu tidak sesuai target. JD-R Model merupakan teori kembangan Bakker yang ditujukan agar mencari tahu mengenai indikasi apa saja yang dapat membantu karyawan agar dapat *engage* terhadap pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan AMOS 22 terhadap mahasiswa Universitas Ciputra Angkatan 2016 IBM-RC. Dari penelitian ini, terbukti bahwa mahasiswa Ciputra lebih terpengaruhi *Personal Resources* agar lebih terlibat dalam pekerjaannya (*Work Engagement*).

**Kata kunci:** *Keterlibatan Kerja Individu, Model JD-R, Kinerja yang Baik, AMOS 22, mahasiswa Universitas Ciputra*

## PENDAHULUAN

Pada setiap *business project* yang sedang dikembangkan oleh mahasiswa, Universitas Ciputra memberi fasilitas seperti *business incubator*, *entrepreneurship boot camp*, *international exhibiton* dan pendampingan dari tim fasilitator yang terdiri dari para akademisi/dosen Universitas dan *Entrepreneur in Resident*, yaitu para pengusaha yang mendedikasikan dirinya untuk pendidikan. Mayoritas bisnis yang dikembangkan oleh mahasiswa Ciputra tidak terlepas dari berbagai permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM), seperti operasional bisnis berdiri kurang dari 1 tahun, pembagian tugas kurang spesifik, maupun performa individu yang tidak sesuai target. Keterlibatan tiap individu mahasiswa IBM-RC sangat dipengaruhi oleh keberadaan lingkungan di sekitarnya, baik oleh individu di kelompoknya maupun fasilitator. Contohnya, pembagian *job description* yang kurang jelas antar anggota akan mempengaruhi tingkat keterlibatan tiap individu di dalamnya. Bahkan jika terbagi dengan jelas, dapat dibuktikan bahwa jika dalam satu kelompok terdapat beberapa oknum yang tidak terlibat bekerja sebagaimana seharusnya, di mana ini akan mempengaruhi keterlibatan individu lainnya yang ada di dalam kelompok.

Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa Universitas Ciputra, khususnya bagi mahasiswa yang memilih Fakultas Manajemen & Bisnis dengan jurusan International Business Management (IBM-RC) dan mengikuti *guild Start-up* di semester 7.

## LANDASAN TEORI

### *Work Engagement*

*Work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu *job demands* dan *job resources* (Schaufeli & Bakker, 2004). Dalam berbagai penelitian lanjutan, ditemukan bahwa *job demands* dapat menjadi faktor yang mendorong kepenatan karyawan, dan sebaliknya *job resources* menjadi faktor yang mendorong *work engagement* karyawan (Demerouti *et al.*, 2001). Studi yang dilakukan oleh Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator *Work Engagement*, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

### *Job Resources*

Berdasarkan JD-R model, *Job Resources* mendorong pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan. Keberadaan *Job Resources* dalam lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap kepuasan tim dan meningkatnya iklim positif di dalam tim. *Job Resources* meliputi kualitas dari kepemimpinan, pengaruh dan iklim tim yang positif (Clausen & Borg, 2011). Menurut Lazauskaite-Zabielske *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat empat indikator *Job Resources*, yaitu *Autonomy*, *Feedback*, *Social Support* dan *Opportunity for Development*.

### *Personal Resources*

*Personal Resources* merujuk pada aspek-aspek individu yang meliputi ketahanan dan kemampuan seseorang untuk mengontrol serta mempengaruhi lingkungan kerja mereka (Hobfoll *et al.*, 2003). Penelitian lanjutan menegaskan bahwa *work engagement* karyawan berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang dimilikinya, yang akan memperlihatkan tingkat kinerjanya (Bakker & Demerouti, 2008). Lebih jauh Lazauskaite-Zabielske *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat dua indikator *Personal Resources*, yaitu *Self-efficacy* dan *Optimism*.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pertama berasal dari penelitian “*From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement*” bertujuan untuk meneliti peran *work engagement* terhadap *job resources* dan *personal resources* dalam hasil kinerja. Penelitian ini mengambil populasi dari pegawai kerah putih (*White-collar*) sebanyak 725 pegawai, sedangkan untuk teknik *sampling* adalah *purposive sampling*.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis *structural equation modeling* dengan menggunakan AMOS. Penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat baik antara *work engagement* dengan *job resources* dan *personal resources*. Penelitian selanjutnya berbicara terkait “Pengaruh *job demands*, *job resources* dan *personal resources* terhadap *work engagement*”. Penelitian ini menggunakan populasi 165 karyawan *salaried* PT. XYZ dengan pengambilan sampel sebanyak 116 karyawan, metode pengambilan *sampling* pada penelitian ini adalah *proportional cluster random sampling*, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* terhadap *work engagement*, serta pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan analisis *structural equation modeling* (SEM), dengan hasil menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh langsung terhadap *work engagement*. *Job demands* dan *personal resources* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*; sedangkan *job resources* adalah prediktor tertinggi dari *work engagement* (Ayu et al., 2015).

Penelitian terdahulu yang ketiga berjudul “*The Job Demands-Resources model: state of the art*” dengan metode penelitian kualitatif data sekunder. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan model *Job Demands-Resources* (JD-R) termutakhir. Penelitian ini menunjukkan bahwa model JD-R merupakan hasil pengembangan dari dua teori, yaitu model umum DCM dan model ERI, di mana model JD-R terbukti mencakup dan mengembangkan kedua teori tersebut (Bakker & Demerouti, 2006).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, khususnya eksplanasi survei. Penelitian kuantitatif berarti pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasil (Arikunto, 2006:12).

### Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus, populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa aktif Universitas Ciputra jurusan International Business Management – Regular Class (IBM-RC) Angkatan 2016. Metode pengambilan sampel yang dipakai adalah metode *non-probability sampling* dan jenis pengambilan sampel dengan metode *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh mahasiswa Universitas Ciputra jurusan IBM-RC semester 7 yang mengikuti *guild start-up* berjumlah 210 mahasiswa (Data diperoleh dari ketua koordinator IRBP 2019). Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, data primer diperoleh melalui kuesioner meliputi jawaban dan identitas responden, selain itu data primer juga diperoleh dari observasi terhadap objek penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data bisnis mahasiswa IBM-RC, serta berbagai jurnal dan buku.

### Uji Structural Equation Modeling

*Structural Equation Modeling* atau SEM menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. Analisis SEM mampu menguji secara dua model sekaligus yaitu: Model Struktural (hubungan antar independen dengan dependen) dan Model *Measurement* (hubungan antara indikator dengan konstruk/laten) (Ghozali, 2008:3; dalam Haryono, 2017). Dalam AMOS, uji kesesuaian model teoritis dilakukan dengan mengikuti kriteria “*Goodness of Fit*”. Menurut Hair et al. (2010, dalam (Haryono, 2017) peneliti tidak perlu memenuhi seluruh kriteria *goodness of fit*, akan tetapi penggunaan 4–5 kriteria sudah dianggap mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model, asalkan kriteria *goodness of fit* yaitu *absolute fit indices*, *incremental fit indices*, dan *parsimony fit indices* terwakili.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel *Job Resources* ( $X_1$ )

**Tabel 1. Distribusi Jawaban Indikator Variabel *Job Resources* ( $X_1$ )**

Ind.	Sub Ind.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean	STDEV
X <sub>1</sub>	X <sub>1.1.1</sub>	Saya dapat bertanya pada rekan kerja setiap saya butuh bantuan dalam pekerjaan saya	1	5	11	117	60	4,19	0,70
		Presentase (%)	1%	3%	6%	60%	31%		
	X <sub>1.1.2</sub>	Saya dapat bertanya pada fasilitator setiap saya butuh bantuan dalam pekerjaan saya	0	4	15	97	78	4,28	0,70
		Presentase (%)	0%	2%	8%	50%	40%		
	X <sub>1.2.1</sub>	Saya mendapat informasi yang memadai dari rekan kerja mengenai sasaran tugas saya	0	4	17	103	70	4,23	0,69
		Presentase (%)	0%	2%	9%	53%	36%		
	X <sub>1.2.2</sub>	Saya mendapat informasi yang memadai dari fasilitator mengenai sasaran tugas saya	0	1	17	106	70	4,26	0,63
		Presentase (%)	0%	1%	9%	55%	36%		
	X <sub>1.3</sub>	Dalam bekerja, saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki	0	1	19	111	63	4,22	0,63
		Presentase (%)	0%	1%	10%	57%	32%		
Rata-rata								4,24	

Sumber: Data Diolah, 2019

#### 2. Analisis Deskriptif Variabel *Personal Resources* ( $X_2$ )

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Indikator Variabel *Personal Resources* ( $X_2$ )**

Ind.	Sub Ind.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean	STDEV
X2	X2.1	Saya dapat mengatasi masalah pekerjaan yang datang	0	7	23	115	49	4,06	0,72
		Presentase (%)	0%	4%	12%	59%	25%		
	X2.2	Saya selalu optimis terhadap masa depan saya	0	6	36	87	65	4,09	0,80
		Presentase (%)	0%	3%	19%	45%	34%		
Rata-rata								4,07	

Sumber: Data Diolah, 2019

#### 3. Analisis Deskriptif Variabel *Work Engagement* ( $Y$ )

Hasil deskriptif rata-rata responden memilih jawaban cukup setuju pada kuesioner yang dibagikan.

**Tabel 3. Distribusi Jawaban Indikator Variabel *Work Engagement* ( $Y$ )**

Ind	Sub Ind.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean	STDEV
$Y$	$Y_{1.1.1}$	Saat bekerja, saya merasa memiliki energi positif	0	5	21	120	48	4,09	0,67
		Presentase (%)	0%	3%	11%	62%	25%		
	$Y_{1.1.2}$	Dalam pekerjaan, saya merasa semangat	1	7	29	108	49	4,02	0,77
		Presentase (%)	1%	4%	15%	56%	25%		
	$Y_{1.1.3}$	Saat bangun tidur saya ingin pergi kuliah/bekerja	3	32	48	75	36	3,56	1,02

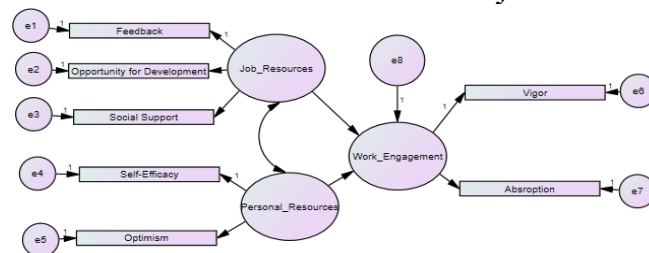
		Presentase (%)	2%	16%	25%	39%	19%		
	Y <sub>1.1.4</sub>	Saya bisa bekerja dalam waktu yang lama dalam satu hari	1	21	53	79	40	3,70	0,93
		Presentase (%)	1%	11%	27%	41%	21%		
	Y <sub>1.1.5</sub>	Saya selalu tekun bekerja meskipun pekerjaan tidak berjalan baik	0	7	50	100	37	3,86	0,76
		Presentase (%)	0%	4%	26%	52%	19%		
	Y <sub>1.2.1</sub>	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja	0	23	36	72	63	3,90	0,99
		Presentase (%)	0%	12%	19%	37%	32%		
	Y <sub>1.2.2</sub>	Saya merasa bahagia waktu mengerjakan tugas dengan intens	0	27	48	78	41	3,69	0,96
		Presentase (%)	0%	14%	25%	40%	21%		
	Y <sub>1.2.3</sub>	Saya merasa kesusahan untuk memisahkan diri dari pekerjaan	2	40	55	69	28	3,42	1,01
		Presentase (%)	1%	21%	28%	36%	14%		
Rata-rata								3,78	

Sumber: Data Diolah, 2019

#### 4. Membuat Model SEM

Berdasarkan teori JD-R model yang telah dibahas sebelumnya, peneliti membentuk suatu model penelitian. Model penelitian tersebut kemudian diuji validitasnya berdasarkan beberapa uji model.

**Gambar 1. Model Penelitian Sebelum Penyesuaian**



Sumber: Data Diolah, 2019

**Gambar 2. Hasil Uji Validitas Model Penelitian Sebelum Penyesuaian**

#### Result (Default model)

Minimum was achieved  
 Chi-square = 28.704  
 Degrees of freedom = 11  
 Probability level = .003

Sumber: Data Diolah, 2019

Kalimat “Minimum was achieved” menunjukkan besar *df* sudah memadai, kemudian Persyaratan untuk memenuhi signifikansi *Chi-Square* adalah  $\chi^2$  hitung <  $\chi^2$  tabel.  $\chi^2$  hitung dilihat dari output “*Chi-Square*” diperoleh angka 28,704 dan  $\chi^2$  tabel dengan *df* = 11 diperoleh angka 19,675. Karena  $\chi^2$  hitung > dari  $\chi^2$  tabel maka uji kelayakan ditolak. Sedangkan persyaratan untuk memenuhi signifikansi *Chi-Square* adalah  $p > 0,05$ ;

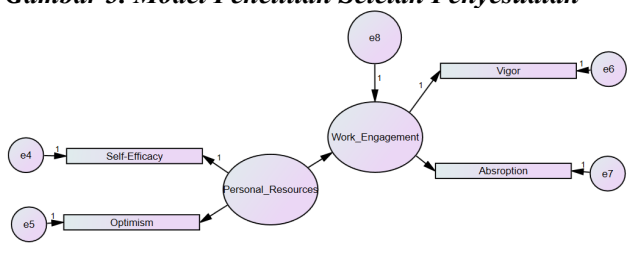
sedangkan tingkat probabilitas model adalah 0,003. Karena  $0,003 < 0,05$  maka uji kelayakan ditolak. Setelah itu, dilakukan pula uji validitas konvergen pertama dengan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.4.

**Tabel 4. Uji Validitas Konvergen Pertama**

Regression Weights	Estimate	Standardized Regression Weight	S.E.	C.R.	P	Ket.
Work Engagement $\square$ Job Resources	0,402	0,273	0,428	0,940	0,347	Gugur
Work Engagement $\square$ Personal Resources	0,509	0,532	0,279	1,820	0,069	Valid
Feedback $\square$ Job Resources	1,000	0,495				Gugur
Opportunity for Development $\square$ Job Resources	0,405	0,217	0,184	2,206	0,027	Gugur
Social Support $\square$ Job Resources	1,236	0,586	0,298	4,142	***	Valid
Self-efficacy $\square$ Personal Resource	1,000	0,644				Valid
Optimism $\square$ Personal Resources	1,045	0,603	0,198	5,268	***	Valid
Vigor $\square$ Work Engagement	1,000	0,762				Valid
Absorption $\square$ Work engagement	1,068	0,547	0,219	4,881	***	Valid
Job Resources $\square \square$ Personal Resources	0,104	0,757	0,027	3,808	***	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

**Gambar 3. Model Penelitian Setelah Penyesuaian**



Sumber: Data Diolah, 2019

## 1. Evaluasi Model Pengukuran

### Menguji GOF (Goodness of Fit)

**Gambar 4. Hasil Uji Goodness-of-Fit Model Penelitian**

Notes for Model (Default model)

#### Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 10  
Number of distinct parameters to be estimated: 9  
Degrees of freedom (10 - 9): 1

#### Result (Default model)

Minimum was achieved  
Chi-square = .894  
Degrees of freedom = 1  
Probability level = .344

Uji Hipotesis:  
Chi-square = .894  
Probability = .344  
DF = 1  
CMIN/DF = .894  
GFI = .998  
AGFI = .977  
CFI = 1.000  
TLI = 1.006  
NFI = .992  
IFI = 1.001  
RMSEA = .000  
RMR = .008

CMIN

RMR, GFI

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF	Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	9	.894	1	.344	.894	Default model	.008	.998	.977	.100
Saturated model	10	.000	0			Saturated model	.000	1.000		
Independence model	4	112.443	6	.000	18.740	Independence model	.143	.736	.560	.442

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji kelayakan di atas, model penelitian tersebut sudah memenuhi uji *Goodness of Fit* dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Uji validitas konvergen kembali dilakukan pada model penelitian yang baru pada Tabel 5, dan menunjukkan hasil yang baik, sehingga dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya.



*relationship* ( $X_4$ ) maka nilai minat beli ( $Y_1$ ) juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel *usefulness* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel minat beli. *Usefulness* berpengaruh terhadap minat beli dikarenakan terdapat beberapa aspek dalam *usefulness* yang dapat mendorong timbulnya minat beli seorang konsumen, salah satunya berdasarkan Loiacono *et al.* (2007) dimana *usefulness* secara garis besar meliputi *usefulness on gathering information* serta *usefulness on carrying out transactions*. *Usefulness on carrying out transactions* mengimplikasikan bahwa kemampuan sebuah *website* untuk menyediakan hal yang dapat menunjang transaksi dinilai berguna bagi konsumen hal ini sesuai dengan Loiacono *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa salah satu dimensi yang berkaitan dengan *usefulness carrying out transactions* meliputi kepercayaan konsumen dan waktu respon yang diharapkan.

Hal tersebut secara tidak langsung mengimplikasikan bahwa kualitas *website* yang baik khususnya dalam aspek kegunaan/*usefulness* di mata konsumen harus meliputi kemampuan untuk menjaga informasi pribadi setiap pengunjung serta waktu muat dari *website* tersebut harus cepat. Berdasarkan tanggapan responden serta profil responden dapat juga ditarik sebuah kesimpulan bahwa kecenderungan konsumen wanita berumur 17 hingga 25 tahun yang menganggap *website* lebih berguna/bermanfaat jika dapat menjamin keamanan saat dalam transaksi, menjamin informasi pribadi pengunjung, serta memiliki fitur interaktif yang dapat membantu pengunjung.

## **2. Pengaruh *Personal Resources* terhadap *Work Engagement***

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel *Personal Resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement* yang dimiliki oleh mahasiswa IBM Ciputra untuk meningkatkan kinerja individu. *Personal Resources* yang terdiri dari *self-efficacy* dan *optimism* mempengaruhi keberhasilan mahasiswa dalam mengerjakan suatu pekerjaan, di mana hal ini juga didukung oleh berbagai penelitian yang sudah ada, termasuk penelitian yang melandasi model penelitian ini (Bakker & Demerouti, 2008).

## **3. Implikasi Hasil Penelitian**

*Personal Resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement* mahasiswa IBM-RC *Start-Up* Universitas Ciputra 2016. Pernyataan ini menjelaskan bahwa keyakinan setiap individu merupakan elemen terpenting agar mahasiswa dapat terlibat dalam *Work Engagement* lebih baik dengan implikasi berikut:

- a. Self-efficacy, Mahasiswa diharapkan dapat mengukur kemampuannya, sehingga dapat memperkirakan masalah atau peluang yang akan datang berkaitan dengan bisnisnya, berdasarkan kemampuannya dan rekan sekelompoknya.
- b. Optimism, Menumbuhkan rasa optimis pada tiap individu mahasiswa bahwa bisnisnya dapat berlanjut hingga lulus, bahkan bisa dilanjutkan hingga setelah lulus.

*Work Engagement* dipengaruhi secara signifikan oleh *Personal Resources* mahasiswa IBM-RC *Start-Up* Universitas Ciputra 2016. Dalam hal ini mahasiswa diharapkan mampu mendirikan bisnis yang sesuai dengan minatnya, sehingga mahasiswa cenderung tekun bekerja meski pekerjaan tidak berjalan dengan baik; dan merasa bahagia saat mengerjakan tugasnya. Selain itu, pemimpin dalam suatu bisnis diharapkan mampu memberikan motivasi yang tepat bagi anggotanya sesuai dengan preferensi tiap anggotanya, seperti *reward and punishment*. Hal ini diharapkan mampu mendorong mahasiswa untuk tetap bersemangat dan merasa *absorbed* saat menjalankan tugasnya.

## **4. Keterbatasan Penelitian**

Terdapat kendala dalam menemui seluruh mahasiswa aktif IBM-RC sebagai responden yang bersedia mengisi kuesioner. Selain itu penelitian ini memiliki kendala dalam mencari definisi operasional secara keseluruhan hingga pertanyaan kuesioner kurang dapat menggambarkan kondisi yang ingin diteliti.

# **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Simpulan**

Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job resources* tidak berpengaruh secara



signifikan terhadap *Work Engagement* mahasiswa IBM-RC Angkatan 2016, namun *Personal Resources* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement* mahasiswa IBM-RC Angkatan 2016.

#### **Keterbatasan dan Saran**

##### **1. Saran bagi Institusi**

Universitas Ciputra dapat mulai mengurangi fokus kinerja individu yang terlihat secara eksternal, melainkan dapat mulai berfokus pada kondisi internal individu seperti psikologis individu, kemampuan logika dan *self-assessment* mahasiswa, dan mendukung lingkungan mahasiswa yang positif agar tiap individu percaya terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan masalah.

##### **2. Saran bagi Mahasiswa**

Mahasiswa disarankan dapat memilih kelompok bisnis dan teman sepergaulan yang mampu mendorong individu tersebut lebih percaya terhadap kemampuan dirinya sendiri dan selalu dalam lingkungan yang positif

##### **3. Saran bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian serta mencari tahu lebih dalam pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* yang masih kurang dapat dibuktikan melalui penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, N. O. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayu, D. R., Marif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1 No. 1, pp. 12-22.
- Azwar, S. (1997). *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, Vol. 13 No. 3, pp. 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, pp. 1-28.
- 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*, Vol. 2, pp. 274-284.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, Vol. 84 No. 2, pp. 191-215.
- Budijanto, Cooper, D. R., Djunaedi, D., Pamela, S. S., & Sihombing, D. (2006). *Metode Riset Bisnis (Vol. 1)*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran, Edisi Pertama, Cetakan ke-2*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. -L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, Vol. 38 No. 6, pp. 819-834.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, Vol. 4 No. 1, pp. 62-83.
- Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26 No. 8, pp. 665-681.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 499-512.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 84 No. 3, pp. 632-643.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Balsiene, R. R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement. *Baltic Journal of Management*, Vol. 13 No. 2, pp. 236-249.
- Masrun, M., Martono, Haryanto, Harjito, P., Utami, M. S., Bawani, N. A., . . . Sutjipto, H. (1986). *Studi Mengenai Kemandirian pada Penduduk di Tiga Suku Bangsa (Jawa, Batak, Bugis)*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nazir, M. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2018). *Structural Equation Modeling (SEM): Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol. 14 No.1, pp. 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 3, pp. 293-315.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3 No. 1, pp. 71-92.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. *Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*, pp. 189-216.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Supranto, J. (2000). *Statistik (Teori dan Aplikasi)*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Universitas Ciputra. (2019). *The Journey - Kurikulum International Business Management*. Retrieved from Universitas Ciputra Web site: <https://www.uc.ac.id/ibm/curriculum/the-journey/>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: the role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, Vol. 22 No. 3, pp. 27-294.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. *Contemporary Occupational Health Psychology*, pp. 124-150