

Pengaruh *Job Demands* terhadap *Work Engagemenet* Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang

Bela Novianti^{1*}, Odi Jarodi²

¹ Politeknik Ilmu Pemasarakatan; belanovianti11@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasarakatan; odi.30jarodi@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Job Demands; Work Engament ; Pembinaan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Pegawai di Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang melalui metode penelitian kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 199 orang dengan sampel berjumlah 40 orang petugas binadik yang diambil melalui teknik <i>purposive sampling</i> . Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dari variabel <i>job demands</i> terhadap <i>work engagement</i> dengan nilai R square 50.8%. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 17,685 + 0,920X$ dimana pengaruh dari variabel x terhadap y berbanding lurus karena nilai koefisien b memiliki nilai positif

1. PENDAHULUAN

Bertambahnya tingkat kriminalitas di Indonesia menyebabkan naiknya jumlah warga binaan pemsarakatan yang ada di dalam Lembaga Pemasarakatan. Di Indonesia perFebruari 2023 overkapasitas sebesar 77% dengan jumlah wbp sebanyak 277,199. Kondisi ini dapat membuat pembinaan yang berada di lapas menjadi kurang optimal dan menjadi sulitnya pemenuhan hak-hak yang dimiliki wbp, yang kemudian dapat menimbulkan ancaman terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban di dalam lapas serta tidak maksimalnya pelaksanaan pembinaan narapidana (Dari, 2021). Dengan demikian tuntutan pekerjaan atau *job demands* yang dimiliki oleh petugas pemsarakatan menjadi semakin bertambah dan kompleks. *Job demands* sendiri merujuk pada tuntutan atau tekanan yang muncul dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu dalam lingkungan kerja (Demerouti 2001). Oleh karena itu perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja dalam organisasi dan meningkatkan keterlibatan kerja atau *work engagement* para petugasnya. *Job demands* akan membawa pengaruh positif dan negatif pada *workengagement*, hal ini bergantung pada pengelolaan organisasi dan kesiapan dalam menghadapi tekanan kerja tersebut.

Dalam melaksanakan pembinaan narapidana, petugas binadik di Lembaga Pemasarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang memiliki tuntutan pekerjaan yang ditinggi, hal ini dikarenakan tingginya angka overkapasitas yang mencapai 210% dan banyaknya penyakit menular yang diderita oleh para narapidana seperti 6 WBP terinfeksi HIV/AIDS dan 76 TBC. Dengan permasalahan tersebut menyebabkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan utama bagian binadik dalam melakukan perawatan, registrasi, dan pemenuhan hak-hak yang dimiliki oleh para wbp. Kemudian adanya Revitalisasi pemsarakatan yang berjuan dalam meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan pembinaan, maka perlu dilakukan penilaian perubahan perilaku yang objektif yang kemudian diimplementasikan dengan pembentukan Sistem Penilaian Pembinaan Narapidana (SPPN) sebagai pedoman petugas dalam melakukan penilaian terhadap perilaku narapidana. Dengan kebijakan baru terkait dengan SPPN membuat semakin meningkatnya *job demands* yang dimiliki petugas binadik karena harus mengerjakan tugas pokoknya dan tugas tambahan berupa SPPN. Target dari Kanwil Banten pada

tahun 2022 sebanyak 50% narapidana di upt pemsyarakatan Banten harus sudah di SPPN dengan demikian perbandingan antra wali pemsyarakatan dan narapidana yang diisi SPPN sebanyak 1:50 narapidana. Taret ini mengalami kenaikan pada tahun 2023 dimana target dari kanwil yang semula hanya 50% narapidana yang harus di SPPN kini di tahun 2023 menjadi 70% narapidana yang di SPPN dari total wbp di upt Banten. Kebijakan ini menempatkan petugas binadik berada pada dimensi *time pressure* yang mana memiliki tekanan waktu untuk melakukan pengisian SPPN disetiap harinya dan harus dilaporkan disetiap bulannya secara tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Yang mana tantangan yang dihadapi adalah tinginya angka over kapasitas, yang mana kapasitas seharusnya sebanyak 1100 namun diisi dengan 3396 wbp yang terdiri dari 2822 narapidana dan 514 tahanan. Dengan kondisi tersebut petugas juga dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas pokoknya dalam melakukan pembinaan, perawatan, dan pemenuhan hak-hak yang dimiliki oleh para wbp.

Tabel 1. Target Pengisian SPPN

Tahun	Bulan	Target Narapidana	Pencapaian
2022	April	1.097 orang	110 orang
2022	Mei	1.118 orang	88 orang
2022	Juni	1.228 orang	185 orang
2022	Juli	1.118 orang	188 orang
2022	Agustustus	1.341 orang	197 orang
2022	September	1.125 orang	181 orang
2022	Oktober	1.218 orang	108 orang
2022	November	1.341 orang	789 orang
2022	Desember	1.090 orang	976 orang
2023	Januari	1.590 orang	1161 orang
2023	Febuari	1.675 orang	1216 orang

Berdasarkan data tersebut petugas binadik selaku wali pemsyarakatan tidak dapat mencapai target pengisian SPPN yang sudah ditentukan dimana jauhnya antara target dan realisasi dalam pengisian SPPN. Yang mana target SPPN di tahun 2023 ini mengalami peningkatan target dari 50% menjadi 70% dari total narapidana di Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang. Permasalahan selanjutnya terjadi keterlambatan pengiriman laporan SPPN, dimana ditahun 2022 36% dokumen terlambat dikirim.

Dengan permasalahan yang ada diperlukan *work engagement* dalam suatu organisasi, karena dapat menjadikan petugas memiliki semangat bekerja, dapat memberikan dedikasi yang tinggi, dan absorpsi yang baik untuk organisasi dalam menghadapi permasalahan yang ada pada organisasi. Dengan latar belakang masalah yang disampaikan diatas, rumusan masalah yang akan diteliti penulis adalah apakah terdapat pengaruh *Job Demands* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemsyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang?.

2. METODE

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Demands* terhadap *Work Engagement* di Lembaga Pemsyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian *survey-cross-sectional* yang dilakukan dengan membagi kuesioner kepada sampel dari suatu populasi pada waktu yang sudah ditentukan (Cresswell, 2019). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 199 petugas kemudian sampel berjumlah 40 orang petugas binadik yang didapat melalui teknik pengambilan sampel Probability melalui *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam melakukan penelitian menggunakan data primer dan data sekunder data sekunder didapatkan dari buku, artikel, dan jurnal yang memiliki hubungan dengan tema yang dibahas dalam penelitian ini dan menjadi tolak ukur teori sebagai dasar Analisa.

Data Primer didapat melalui penyebaran kuesioner atau angket yang dibagi kepada responden yaitu petugas binadik di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif. Peneliti memberikan penjelasan mengenai data yang sudah didapatkan dan diinterpretasikan hasil dari analisis yang dilakukan berdasarkan dengan kesesuaian prediksi atau dugaan awal penelitian (J. W. Creswell, 2013).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan penelitian ini, 14 item pernyataan variabel X dan 17 item pernyataan variabel Y, telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Melalui uji validitas dapat melihat suatu pernyataan valid atau tidaknya yang digunakan dalam indikator penelitian, karena uji validitas memiliki keterkaitan berdasarkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan tabel uji validitas variabel *Job Demands* menghasilkan nilai *r person correlation* pada setiap item kusioner, dimana nilai dari *r person correlation* lebih tinggi dari R tabel untuk seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Dengan demikian, 14 (empat belas) item yang digunakan pada penelitian ini bersifat valid. Kemudian pada variabel *Work Engagement* menghasilkan nilai *r person correlation* pada setiap item kusioner, dimana nilai dari *r person correlation* lebih tinggi dari R tabel untuk seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Dengan demikian, 17 (tujuh belas) item yang digunakan pada penelitian ini bersifat valid.

Kemudian dilakukanya uji Reliabilitas untuk mengetahui alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep yang akan diukur dan menunjukkan kekonsistenan dari alat ukur. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila mendapat *Alfa Cronbach* yang nilainya lebih dari 0,6 Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Y yaitu 0.924 , sehingga 14 item pernyataan dinyatakan reliabel atau konsisten. Kemudian pada variabel Y yaitu 0.924 , sehingga 17 item pernyataan dinyatakan reliabel atau konsisten.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui data dapat terdistribusi normal atau tidak, yang mana apabila data terdistribusi normal selanjutnya dapat dilakukan uji regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.08432410
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.057
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.738
Asymp. Sig. (2-tailed)		.647

Melalui metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui hasil uji normalitas yang dapat diketahui dengan melihat nilai signifikasi data yang diperoleh sebesar 0,647. Berdasarkan syarat suatu data dapat diketahui terdistribusi normal nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau *Asymp. Sig(2 tailed) > 0,05* maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,647. Oleh karenanya, penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.129	1	364.129	39.237	.000 ^b
	Residual	352.646	38	9.280		
	Total	716.775	39			

Hasil nilai signifikansi pada penelitian ini yaitu $0,000 < 0,05$ dimana menunjukkan bahwa uji regresi yang telah dilakukan sudah tersebut memenuhi syarat untuk mengukur pengaruh dari variabel *job demands* (X) terhadap variabel *Work Engagement* (Y) yang di lakukan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang. Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bawa terdapat adanya pengaruh dari variabel *job demands* (X) terhadap variabel *Work Engagement* (Y) pada pegawai di Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang sehingga hipotesi nol atau H_0 telah ditolak dan diterima hipotesis satu atau H_1 .

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.685	6.124		2.888	.006
	Job Demands	.920	.147	.713	6.264	.000

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa koefisien arah regresi pada kolom kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai *constant* sebesar 17,685 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,920. Nilai dari koefisien b pada persamaan regresi bernilai positif, hal ini mengartikan bahwa setiap perubahan nilai akan berbading lurus antara variabel *Job Demands* dan variabel *work engagement*. Dimana kenaikan dari variable X akan mempengaruhi variabel Y, begitupun sebaliknya. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 17,685 + 0,920X$. Dimana setiap kenaikan 1% nilai variabel X maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,920. Hal ini dikarenakan semakin besar pengaruh pada variable X yaitu *Job Demands* maka akan berdampak pada variabel Y *Work Engagement* yang mengalami peningkatan di Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang.

Tabel 5. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.495	3.046

Berdasarkan tabel tersebut yang merupakan hasil dari uji deterimanasi dapat didapat koefisien korelasi sebesar 0.713 hal ini mengartikan bahwa antara *job demands* terhadap *work engagement* memiliki hubungan korelasi yang memiliki sifat positif dimana memiliki tingkat hubungan yang kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi yang menjauh dari angka 0 yaitu sebesar 0,713 dan lebih besar dari 0,5. Apabila angka koefisien korelasi semakin mendekati 0 atau $R < 0,5$ maka bersifat lemah. Pada kolom nilai R Square yang merupakan koefisien determinasi dimana menunjukkan besar pengaruh dari variabel X yaitu *job demands* terhadap variabel Y yaitu *work engagement* dimana didapat nilai sebesar 0,508. Dimana variabel X atau *job demands* memili pengaruh yang besar pada tinggi rendahnya variabel Y atau *demands* terhadap *work engagement* para petugas. Nilai R Square menunjukkan sebesar apa pengaruh dari variabel *job demands* terhadap *work engagement* yang dimilii oleh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tangerang yang memiliki pengaruh besar yaitu 0,508 atau 50,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 48,2% *work engagement* atau keterlibatan kerja yang dimiliki responden pada penelitian ini dipengaruhi oleh variabel yang lain

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa terdapat pengaruh positif kuat sebesar 50.8% dari variabel *Job Demands* terhadap *Work Engagemenet* Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Saputra (2019) bahwa *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagemenet* dimana adanya tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai membuat meningkatnya keterlibatan kerja para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini juga sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Demerouti (2001) dalam model JD-R dimana sejumlah *job demands* dapat memberikan tantangan yang positif dan meningkatkan motivasi pekerja. *Job demands* yang terkelola dengan baik, yaitu tuntutan yang sesuai dengan kemampuan individu dan mendukung adanya penghargaan serta pengakuan atas usaha mereka, dapat meningkatkan tingkat *work engagement*. Dalam situasi ini, individu merasa dihadapkan pada tantangan yang memberikan rasa pencapaian dan pertumbuhan. Oleh karenanya diperlukan manajemen yang baik dalam memahami dan mengelola dengan baik *job demands* untuk memaksimalkan keterlibatan kerja para pekerja dan meningkatkan kinerja organisasi.

Meskipun *job demands* yang tinggi dapat dianggap sebagai faktor yang menantang sehingga dapat memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Ketika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang memerlukan pengembangan keterampilan baru atau pemecahan masalah yang kompleks, mereka dapat merasa lebih terlibat dalam pekerjaan karena mereka merasakan adanya peluang untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kemudian *Job demands* yang sesuai dengan kemampuan individu dapat menjadi salah satu penyebab untuk mencapai prestasi yang signifikan dapat meningkatkan rasa kepuasan dan pencapaian. Ketika individu berhasil mengatasi tuntutan yang sulit, mereka dapat merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan. Dengan demikian adanya tuntun pekerjaan yang dimiliki oleh petugas dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Halim & Surabaya, 2022) pada melakukan penelitian pengaruh *Job Demands* terhadap *work engagement* pada tim pengemudi kendaraan dinas perhubungan kota Pasuruan dan penelitian yang dilakukan (Radic et al., 2020) dalam melakukan analisis pengaruh *job demands* terhadap *Work Engagement* pada Perusahaan kapal pesiar. Dimana dengan adanya tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan *work engagement* para pekerjanya.

Berdasarkan data dan fakta yang terjadi di lapangan bukti pengaruh positif dari *job demands* terhadap *work engagement* petugas binadik adalah meningkatnya wbp yang di SPPN disetiap bulanya dimana petugas sudah mulai beradaptasi dengan kebijakan baru tersebut selain itu terdapat peningkatan ketertiban pengiriman SPPN disetiap bulanya, yang mana semakin bertambah targetnya maka semakin tinggi usaha dalam memenuhi target tersebut. Selain itu target kerja ditahun 2022 banyak yang tercapai seperti pemenuhan hak integrasi, pelayanan dan perawatan kesehatan serta pencegahan penyebaran penyakit menular di lapas. Selain itu dalam survey IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) pada tahun 2022 mengalami kenaikan pada setiap bulanya. Dengan adanya tuntutan pekerjaan atau *Job demands* dapat memberikan rasa penting dan kontribusi yang besar terhadap tim atau organisasi. Hal ini dapat membuat individu merasa bernilai dan memiliki dampak positif pada lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan *work engagement*. Dengan adanya *Job demands* yang menantang dapat menjadi motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari kepuasan internal dalam melakukan pekerjaan yang menarik dan bermakna. Individu yang merasa terlibat dalam tugas-tugas yang menantang secara intelektual atau kreatif dapat merasakan kepuasan dan antusiasme yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karena *Job demands* yang signifikan dapat mengharuskan individu untuk memusatkan perhatian dan konsentrasi mereka. Ketika seseorang terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan yang membutuhkan fokus tinggi, mereka dapat mengalami keadaan aliran (*flow state*), yang merupakan pengalaman positif di mana waktu terasa berlalu dengan cepat dan pekerjaan dilakukan dengan sangat efisien.

Dalam mengatasi *job demands* dengan sukses dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja atau atasan. Pengakuan ini dapat meningkatkan *work engagement* dengan menciptakan rasa bangga dan kepercayaan diri individu. Penting untuk dicatat bahwa pengaruh positif *job demands* terhadap *work engagement* bergantung pada bagaimana organisasi

mengelola tuntutan tersebut. Pengelolaan yang buruk atau tuntutan yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif pada *work engagement* dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa *job demands* diimbangi dengan dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

4. KESIMPULAN

Penelitian mengenai *Job Demands* terhadap *Work Engagement* secara umum masih sedikit ditemukan pada organisasi pemerintahan. Dimana terdapat pengaruh positif dari variabel *Job Demands* terhadap *Work engagement* di Lembaga Pemasarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang sebesar 50,8% sedangkan sisasanya dipengaruhi variabel lain. *Job demands* yang terkelola dengan baik, yaitu tuntutan yang sesuai dengan kemampuan individu dan mendukung adanya penghargaan serta pengakuan atas usaha mereka, dapat meningkatkan tingkat *work engagement*. Dalam situasi ini, individu merasa dihadapkan pada tantangan yang memberikan rasa pencapaian dan pertumbuhan. Oleh karenanya diperlukan manajemen yang baik dalam memahami dan mengelola dengan baik *job demands* untuk memaksimalkan keterlibatan kerja para petugas dan meningkatkan kinerja organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2015). Metode penelitian kuantitatif.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing, III*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661–689. <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A Multigroup Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16–38. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Cresswell, J. W. (2014). RESEARCH DESIGN qualitative, quantitative, and mixed methods approaches
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dari, D. U. (2021). *Dampak Atas Overkapasitas Pada Lapas Tangerang Dalam Pemenuhan Hak Narapidana Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995*. 4(2), 4507–4529.
- De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 125–133. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9081-1>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dulkiah, M., & Nurjanah. (2018). Pengaruh Kemiskinan Terhadap Tingkat Tindak Kriminalitas Di Kota Bandung. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(1), 36–57. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/2770>
- Hayward, C. S., Salomonsen, R., Keogh, A. M., Woodard, J., Ayre, P., Prichard, R., Kotlyar, E., Macdonald, P. S., Jansz, P., & Spratt, P. (2015). Impact of left ventricular assist device speed adjustment on exercise tolerance and markers of wall stress. *International Journal of Artificial Organs*, 38(9), 501–507. <https://doi.org/10.5301/ijao.5000431>
- Kelloway, E. K., Hurrell, J. J., & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. *The Individual in the Changing Working Life, May*, 419–441. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.020>
- Nurhasanah Siti. (2019). *Praktikum Statistik 2 Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba empat

- Puspitaningtyas, Z., & Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandidia Buku.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88(October 2019). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Rahayu, M. D. (2019). Pengaruh tuntutan pekerjaan dan coping terhadap work engagement yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada sumber daya perempuan pt.telekomunikasi indonesia regional v surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*,7(1),66–76. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25113/23004>
- Sabiq, R. M., & Nurwati, N. (2021). Pengaruh Kepadatan Penduduk Terhadap Tindakan Kriminal. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(2), 161. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v3i2.35149>
- Sinambela, L. P. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif.