

INTISARI

Penelitian ini berupaya mengeksplor faktor yang menjadi prediktor keterikatan kerja di Indonesia dalam konteks pasca pandemi dengan menggunakan kerangka model *Job Demands-Resources* (beban kerja-sumberdaya) yang diadaptasi dari [Bakker dan Demerouti \(2007\)](#). Tujuan penelitian adalah untuk menemukan faktor yang menjadi prediktor keterikatan kerja pasca pandemi pada sektor publik di Indonesia dan melakukan pengujian faktor JD-R sehingga dapat dinyatakan valid dan reliabel sebagai prediktor keterikatan kerja. Metode penelitian ini menggunakan *mix-method* dengan desain *embedded*, triangulasi, eksploratori dan eksplanatori. Penelitian dilakukan di Indonesia dimana populasi penelitian adalah sektor publik yakni pegawai yang bekerja di BUMN berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Subyek penelitian diperoleh berdasarkan kesediaan dan ketersediaan. Subyek yang mengikuti FGD adalah sebanyak 105 orang dan subyek yang mengembalikan kuesioner adalah sebanyak 2836 orang dimana seluruh subyek baik pada proses FGD atau proses pengisian kuesioner merupakan pegawai BUMN. Untuk mendapatkan faktor keterikatan kerja, dilakukan penelitian dengan menggunakan desain *mix method* yakni secara induktif dan deduktif melalui dua tahapan studi yakni eksploratori dan eksplanatori. Berdasarkan hasil eksploratori melalui metode diskusi kelompok secara terfokus (FGD) terhadap 105 pegawai BUMN ditemukan faktor-faktor keterikatan kerja yang menjadi dimensi dalam variabel JD-R. Faktor yang membangun variabel beban kerja terdiri atas persepsi birokrasi dan beban kerja WFA. Faktor yang membangun variabel sumber daya kerja terdiri atas lima faktor yaitu dukungan teknologi, kepemimpinan birokrasi, kesejahteraan, penghargaan, dan pengembangan. Pada variabel sumber daya pribadi ditemukan tiga faktor yaitu motivasi pelayanan publik, profesionalisme, dan kepemimpinan diri. Hasil pengolahan data dengan mengeluarkan dimensi beban kerja WFA diperoleh bahwa seluruh koefisien jalur variabel eksogen ke endogen signifikan pada level 5 % atau $P\text{-Value} < 0.05$ dan $|t\text{-statistic}| > 1,96$. Demikian pula ketika dimensi diuji sebagai variabel laten tersendiri, keterikatan kerja berfungsi sebagai variabel mediator sempurna dimana tanpa adanya keterikatan kerja, masing-masing dimensi secara sendiri-sendiri tidak akan berpengaruh signifikan terhadap hasil positif namun dengan adanya keterikatan kerja dalam diri pegawai barulah dapat memberikan pengaruh signifikan pada hasil positif. Artinya, meskipun seseorang memiliki karakter personal yang sudah baik, seperti motivasi pelayanan publik, profesionalisme yang tinggi, ataupun kepemimpinan diri yang baik, tanpa adanya keterikatan kerja dalam diri seseorang tidak akan membawa hasil positif bagi organisasi. Dari sini dapat terlihat bahwa faktor yang membangun variabel sumber daya kerja dan pribadi (JD-R) teruji sebagai prediktor keterikatan kerja yang merupakan anteseden dari hasil positif (variabel konsekuensi). Pengolahan data antara model JD-R keterikatan kerja yang dibangun melalui pengujian serentak dimana faktor-faktor yang diformulasikan merupakan unsur yang membangun setiap variabel laten atau *key drivers* yang menjadi prediktor keterikatan kerja terbukti seluruhnya melalui indeks koefisien jalur.

Kata Kunci : keterikatan kerja, JD-R model, pandemi, pasca pandemi, normalitas baru, COVID-19, sektor publik, kebijakan

ABSTRACT

This research seeks to explore factors that are predictors of work engagement in Indonesia in a post-pandemic situation using the Job Demands-Resources model framework adapted from Bakker and Demerouti (2007). The research aims to find factors that are predictors of post-pandemic work engagement in the public sector in Indonesia and to test the JD-R factors so that they can be declared valid and reliable as predictors of work engagement. This research method uses a mixed method with an embedded, triangulation, exploratory, and explanatory design. The research was conducted in Indonesia, where the research population was the public sector, namely employees who worked in SOE based on predetermined criteria. Research subjects were obtained based on willingness and availability. The subjects who took part in the FGD were 105 people, and the subjects who returned the questionnaire were 2836 people. All subjects in either the FGD process or the process of filling out the questionnaire were SOE employees. To obtain work engagement factors, research was conducted using a mixed method design, namely inductively and deductively, through two study stages, namely exploratory and explanatory. Based on exploratory results using the focused group discussion (FGD) method of 105 SOE employees, work engagement factors were found to be dimensions in the JD-R variable. The factors that build the job demands variable consist of perceptions of bureaucracy and WFA workload. The factors that build the work resources variable consist of five factors, namely technological support, bureaucratic leadership, welfare, appreciation, and development. Three factors were found in the personal resources variable, namely public service motivation, professionalism, and self-leadership. The results of data processing by removing the WFA workload dimension showed that all exogenous to endogenous variable path coefficients were significant at the 5% level or $P\text{-Value} < 0.05$ and $|t\text{-statistic}| > 1.96$. Likewise, when the dimensions are tested as separate latent variables, work engagement functions as a perfect mediator variable where without work engagement, each dimension alone will not have a significant effect on positive results, but only with the presence of work engagement in employees can it influence with significant positive results. This means that even if a person has good personal character, such as public service motivation, high professionalism, or good self-leadership, without a person's work engagement, it will not bring positive results to the organization. From this, it can be seen that the factors that make up the work and personal resources variable (JD-R) are tested as predictors of work engagement, which is an antecedent of positive outcomes (consequence variables). Data processing between the JD-R model of work engagement was built through simultaneous testing where the factors formulated are elements that build each latent variable or key driver, which is a predictor of work engagement, which is proven entirely through the path coefficient index.

Key Words : work engagement, employee engagement, pandemic, post-pandemic, COVID-19, new normal, SOE, policy