

PERAN *JOB RESOURCES* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN SEKTOR F&B, STUDI KASUS PADA PT X JAKARTA

Gregorius Samuel Tjandra¹, Andhini Sita Dewanti² & Kiky D.H. Saraswati³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: gregorius.705190135@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: andhini.705190074@stu.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

The effects of the COVID-19 pandemic are still being felt today. One of the areas that experienced a negative impact was the food and beverages (F&B) industry in the form of reduced income and closed outlets. To increase the company's performance, the company must improve the performance of its employees. One of the things that can affect employee performance is a positive feeling towards work, known as Work Engagement (WE). Based on previous research, high WE is influenced by Job Resources (JR), namely job aspects that function to help employees cope with the demands and physiological and psychological consequences that occur, as well as stimulate growth, learning, and personal development. Therefore, this research was conducted to determine the role of JR on the WE of employees working in the F&B industrial sector. This research is a quantitative research. Data was collected by distributing questionnaires to 142 active employees working at an F&B company in Jakarta. The questionnaire distributed to measure the two research variables were the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) which consists of 17 items ($\alpha = .918$) and the Job Demands-Resources Questionnaire which consists of 17 items ($\alpha = .910$). The results of the study found that JR played a significant role on employee WE ($F = 157.599 < 0.05$). In addition, the study also found that the dimension of "opportunities for development" had the greatest influence on WE ($R^2 = 0.475$) and the dimension of WE that was most highly influenced by JR was vigor ($R^2 = 0.474$).

Keywords: *job resources; work engagement; COVID-19 pandemic; food and beverages industry*

ABSTRAK

Efek dari pandemi COVID-19 masih terasa di masa sekarang. Salah satu area yang mengalami dampak negatif adalah industri *food and beverages* (F&B) berupa penghasilan yang berkurang dan *outlet* yang tutup. Untuk meningkatkan lagi kinerja perusahaan, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dikenal dengan *Work Engagement* (WE). Berdasarkan penelitian sebelumnya, WE yang tinggi dipengaruhi oleh *Job Resources* (JR), yaitu aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi tuntutan dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui peran JR terhadap WE karyawan yang bekerja pada sektor industri F&B. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner pada 142 karyawan aktif yang bekerja pada suatu perusahaan F&B di Jakarta. Kuesioner yang disebar untuk mengukur kedua variabel penelitian tersebut adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari 17 item ($\alpha = .918$) dan *Job Demands-Resources Questionnaire* yang terdiri dari 17 item ($\alpha = .910$). Hasil penelitian menemukan bahwa JR berperan secara signifikan terhadap WE karyawan ($F = 157.599 < 0.05$). Selain itu penelitian juga menemukan dimensi *opportunities for development* mempunyai pengaruh terbesar terhadap WE ($R^2 = 0.475$) dan dimensi WE yang paling tinggi dipengaruhi oleh JR adalah *vigor* ($R^2 = 0.474$).

Kata Kunci: *job resources; work engagement; pandemi COVID – 19; industri food and beverages*

1. PENDAHULUAN

Pandemi *Corona Virus Diseases* (COVID-19) telah memberikan pengaruh negatif pada seluruh dunia, terutama sektor industri dan karyawan. Data yang telah dikumpulkan oleh World Bank. (2021) menunjukkan bahwa secara global, terdapat penurunan penjualan sebesar 27% dan penghasilan perusahaan sebesar 50% yang disebabkan oleh pandemi COVID-19. Pernyataan dan juga analisis yang diberikan dari US Labor of Statistics (2021) menyatakan bahwa pandemi COVID-19 telah menyebabkan krisis terbesar dalam dunia industri. Krisis yang dialami oleh perusahaan di seluruh dunia ini mencakup pengurangan fasilitas, kurangnya pemasukan, serta karyawan yang mengalami dampak negatif secara signifikan. Aeternity (2020) menemukan bahwa negara seperti Amerika Serikat mengalami penurunan kinerja sebesar 7.2%, dan Eropa Barat secara keseluruhan mengalami penurunan produktivitas sebesar 8.2%. Kondisi pandemi tersebut tidak hanya terlihat pada situasi dan kondisi internasional namun secara nasional pula. Menurut beberapa penelitian, ditemukan bahwa selama pandemi karyawan di Indonesia mengalami penurunan kinerja dan produktivitas karena lingkungan kerja serta perusahaan yang tidak mendukung, yang kemudian menyebabkan perusahaan mengalami hambatan dan produktivitas yang menurun (Prastyani et al., 2021; Mangowal et al., 2022).

Setelah beberapa tahun yang dilalui, dunia melakukan adaptasi dengan virus COVID-19 untuk mulai beraktivitas dengan normal. Menurut Mukthar et al. (2022) *new normal* merupakan suatu istilah yang disebut sebagai fase adaptasi dunia dengan COVID – 19 untuk melanjutkan aktivitas dan hidup bagi masyarakat dan juga negara. Dalam masa adaptasi, tentu akan ditemukan beberapa tantangan beserta efek berkelanjutan dari pandemi, salah satunya adalah kinerja karyawan. Jika karyawan tidak merasa tertarik dengan pekerjaan mereka, maka kinerja perusahaan pun akan mengalami penurunan dari segi produktivitas dan penghasilan. Romero et al. (2022) menemukan bahwa masa *new normal* menyebabkan semangat dan dedikasi karyawan dalam bekerja untuk berkurang. Hal ini didukung oleh penelitian yang menemukan hanya sebagian kecil karyawan merasa bahwa mereka merasa tertarik dan semangat bekerja (21%) dan merasakan kesejahteraan yang tinggi dalam lingkungan bekerja (33%) (Gallup, 2022). Dampak - dampak yang dialami oleh perusahaan dan karyawan di seluruh dunia disebabkan oleh adaptasi sistem kerja di saat pandemi COVID-19 pada era *new normal* menyebabkan *work engagement* (WE) dan juga kinerja perusahaan untuk menurun (Wang, 2021).

Salah satu industri yang merasakan pengaruh negatif pandemi dan *new normal* yang sangat drastis adalah industri *food and beverages* (F&B), dimana industri tersebut diketahui mengalami tantangan dan juga permasalahan yang mempengaruhi operasional perusahaan dan sumber daya manusia. Di Indonesia sendiri, beberapa tantangan yang mereka alami selama masa pandemi COVID-19 adalah penutupan *outlet* yang dapat mencapai 26% di Surabaya dan hingga 18% di Bali, Jakarta, Depok, dan Tangerang karena kebijakan pemerintah, pemasok yang tidak dapat mengirimkan produk, serta karyawan yang tidak dapat bekerja hingga yang di PHK (TheJakartaPost, 2020; Yilmaz et al., 2021). Bukan hanya dari pihak kebijakan dan permasalahan logistik, pelanggan yang enggan untuk membeli makanan karena rasa takut akan terinfeksi turut berkontribusi pada dampak negatif akibat pandemi COVID-19 (Couto et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan di masa pandemi COVID-19 dan era *new normal*, hingga dalam masa - masa sulit seperti ini

perusahaan harus mempertahankan kinerja kerja karyawan dengan mengembangkan WE karyawan, karena menurut Yongxing et al. (2017) kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh WE karyawan. WE dapat didefinisikan sebagai “sebuah keadaan yang memenuhi dan positif yang berakibat dari pekerjaan yang positif yang dapat dicirikan sebagai, semangat, dedikasi dan kemampuan menangkap informasi.” WE dibagi menjadi beberapa dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Hakanen et al., 2021). WE sering kali dikaitkan dengan *job resources* (JR) sebagai prediktor akan tingkat WE pada karyawan. JR adalah “aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi tuntutan dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal” (Nugraha, 2018). Dalam JR sendiri terdapat dimensi *autonomy*, *social support*, *feedback*, *opportunities for development* (OFD), dan *coaching*.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Çankır et al. (2015) pada 420 dosen pada universitas di berbagai kota di Turki menemukan bahwa JR merupakan prediktor pada WE dengan variansi regresi sebesar $\beta = .89$. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hakanen et al. (2021) melalui penelitian *cross – sectional* selama tiga tahun pada 5.785 karyawan di Finlandia, menemukan bahwa JR merupakan prediktor bagi WE dengan dimensi *dedication* yang sangat dipengaruhi oleh JR dengan korelasi sebesar $R^2 = 0.53$ dengan JR. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kotze (2018) juga menemukan bahwa dimensi *vigor* dan *dedication* merupakan dimensi tertinggi dalam variable WE yang dipengaruhi oleh JR dengan hubungan untuk dimensi *vigor* dengan JR $R^2 = 0.447$ dan dimensi *dedication* dengan JR adalah $R^2 = 0.448$. Dari literatur yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa JR merupakan prediktor bagi WE.

Hubungan antara JR and WE dapat dijelaskan dengan teori *conservation of resources* (COR) yang dicetuskan oleh Hobfoll pada tahun 1998. Dalam teori COR, dijelaskan bahwa sumber daya atau dukungan merupakan prediktor atau faktor yang sangat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan (Debus et al., 2017). Sumber daya atau dukungan tersebut dapat muncul dalam berbagai hal dan dalam berbagai aspek kehidupan dan salah satunya dalam pekerjaan dapat terwujud sebagai JR. Wu et al. (2017) menyatakan bahwa dalam suatu pekerjaan, jika seorang karyawan tidak mendapatkan JR dalam melakukan pekerjaan maka mereka akan memiliki WE yang rendah saat bekerja. Dari teori COR, dirumuskan berbagai cabang pemikiran seperti JR dan WE yang menjadikan gambaran dukungan dan keterikatan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hubungan antar JR dan WE dipertegas kembali oleh Bakker et al. (2006) terkait pentingnya membina JR. Tingkat JR yang tinggi pada karyawan akan membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah serta dapat menjadi *antitesis* dalam melawan *amotivation* dan juga kelelahan mental dalam kerja. Saat karyawan merasa mereka tidak mempunyai dukungan atau pun bantuan didalam pekerjaan mereka, maka untuk bekerja akan menjadi beban bagi karyawan. Hal itu menyebabkan kelelahan mental dan *amotivation* bagi karyawan.

Berdasarkan literatur dan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mendalami lebih lanjut terkait peran antara JR terhadap WE terutama pada karyawan di masa *new normal* dengan cara meneliti dimensi-dimensi yang sangat berpengaruh pada hubungan JR dan WE. Literatur yang sudah dikumpulkan menunjukkan bahwa tidak ada penelitian terkait peran JR terhadap WE yang dilaksanakan pada perusahaan industri F&B, terutama dampak dari masa pandemi COVID - 19 dan juga dalam masa *new normal*. Penelitian akan dilaksanakan pada PT X yang merupakan sebuah perusahaan

swasta pada industri F&B, khususnya pada bidang *beverages/drinks* dan juga *bakery* yang berdiri sejak tahun 2013 dan terletak di Jakarta, Indonesia. Sesuai dengan pemaparan sebelumnya, PT X pun mengalami dampak negatif dalam masa pandemi COVID-19 sampai masa *new normal*, sehingga mereka terpaksa melakukan PHK kepada sejumlah karyawan. Pemberlakuan PHK menyebabkan kinerja dan semangat kerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan paparan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran JR terhadap WE pada karyawan yang bekerja pada sektor F&B.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan metode sampling yaitu metode sampling non – probabilitas yang memberikan ruang bagi peneliti untuk menentukan partisipan penelitian dari suatu populasi (Elfil et al., 2017). Total partisipan yang dikumpulkan adalah 142, yang merupakan karyawan aktif pada PT X yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan berumur 21 tahun keatas.

Tabel 1

Demografis partisipan penelitian

	Kategori	Persentase
Umur (tahun)	21 -25	23.9%
	26 - 29	28.2%
	30 -35	28.2%
	36 – 39	4.2%
	40-45	7.0%
	46 <	8.5%
Jenis Kelamin	Pria	51.4%
	Wanita	48.6%
Lama Bekerja (tahun)	1 - 5	54.9%
	6 - 9	25.4%
	10 - 15	14.1%
	15 >	5.6%

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. pada tahun 2007 (Hakanen et al, 2020) untuk mengukur variabel WE. UWES memiliki 17 butir pertanyaan yang bersifat positif dan menggunakan skala likert mulai dari 1 (Tidak Pernah) sampai 6 (Selalu), Terdapat 3 dimensi pada UWES yaitu (a) *vigor*, yang akan diukur dengan butir seperti “di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi”; (b) *dedication*, yang diukur dengan butir seperti “saya antusias dengan pekerjaan saya”; dan (c) *absorption*, yang diukur

menggunakan butir seperti “saat sedang bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain disekitar saya.”

JR akan diukur pada *The Job Demands-Resources Questionnaire* yang dikembangkan oleh Bakker pada tahun 2014 untuk mengukur tingkat variable JR pada karyawan. *The Job Demands-Resources Questionnaire* memiliki 17 butir dengan pengukuran skala likert dari 1 (Jarang) sampai 5 yaitu (sangat sering).

JDR-questionnaire untuk *job resources* dibagi menjadi 5 dimensi yaitu (a) *autonomy*, yang diukur dalam butir “apakah anda mempunyai fleksibilitas saat mengerjakan tugas anda?”; (b) *social support*, yang diukur dengan butir seperti “jika diperlukan, apakah anda dapat meminta bantuan dari rekan kerja anda?”; (c) *feedback*, yang diukur dengan butir seperti “saya menerima informasi yang cukup untuk mencapai tujuan pekerjaan saya,”; (d) *opportunities for development* (OFD), yang diukur dengan butir seperti “dalam pekerjaan saya, saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan talenta saya”; serta (e) *coaching*, yang dapat diukur dengan butir seperti “atasan saya menunjukkan pertimbangan atas masalah saya dan keinginan tentang pekerjaan saya.”

Tabel 2

Reliabilitas alat ukur

	<i>Cronbach Alpha (α)</i>
<i>Work Engagement</i>	0.918
<i>Job Resources</i>	0.910

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama data akan diolah secara deskriptif untuk melihat kategorisasi dari data untuk mengetahui deskripsi data yang diperoleh gambaran partisipan dalam tingkat partisipan pada variable JR dan WE. Norma kategorisasi dihitung dengan formula ($X < M - 1SD$) rendah, ($M - 1SD < X < M + 1SD$) sedang, dan ($M + 1SD < X$) tinggi.

Tabel 3

Norma Kategorisasi

	Frekuensi		
	Rendah	Sedang	Tinggi
<i>Work Engagement</i>	-	53	89
<i>Job Resources</i>	6	116	20

Data selanjutnya diolah untuk menguji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov – Smirnov. Dengan hasil ($0.200 < 0.05$) yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi secara normal.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi untuk mengetahui peran dan kontribusi dari JR terhadap WE.

Hipotesis: JR berperan terhadap WE

Tabel 4

Regresi analisis JR terhadap WE

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	11037.985	1	11037	157.599	.000
<i>Residual</i>	9805.374	140	70.038		
Total	20843.359	141			

Berdasarkan informasi dari Tabel 4 analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa JR dapat memprediksi WR ($F = 157.599 < 0.05$).

Tabel 5

Kontribusi JR terhadap WE

	R	R²	<i>Adjusted R²</i>	<i>Std. Error of Estimate</i>
JR & WE	0.728	0.530	0.526	8.36889
<i>Autonomy</i>	0.543	0.295	0.290	10.24837
<i>Coaching</i>	0.626	0.392	0.387	9.51757
<i>Feedback</i>	0.618	0.382	0.378	9.59138
OFD	0.692	0.475	0.475	8.81360

Analisis data yang ditampilkan pada Tabel 5 menemukan bahwa JR berkontribusi sebesar 53% terhadap variabel dependen WE. Analisis data juga menemukan bahwa dimensi JR yang berkontribusi terbesar pada variable WE adalah dimensi OFD ($R^2 = 0.475$).

Tabel 6
Dampak WE dari JR

	R	R²	Adjusted R²	Std. Error of Estimate
<i>Absorption</i>	0.582	0.339	0.334	3.53340
<i>Dedication</i>	0.679	0.461	0.458	3.30760
<i>Vigor</i>	0.689	0.474	0.470	3.46147

Analisis data juga menemukan bahwa dimensi WE yang sangat terpengaruhi oleh variable JR adalah dimensi *vigor* ($R^2 = 0.474$).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelusuri peran dari JR terhadap WE terhadap karyawan di industri F&B di PT X. Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima $F = 157.599 < 0.05$ dan $R^2 = 0.530$ yang menyatakan bahwa variabel JR berkontribusi sebesar 53% terhadap variabel WE namun 47% dari kontribusi terhadap variabel WE dipengaruhi oleh faktor yang lain. Mengacu pada analisis data yang sudah dilakukan, hasil analisa data sejalan dengan penelitian – penelitian sebelumnya (Hakanen et al., 2021; Kotze et al., 2018). Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap peran JR terhadap WE dalam skala dimensi. Analisis data yang sudah dilakukan menemukan bahwa dari dimensi – dimensi JR yang sangat berkontribusi pada WE adalah OFD $R^2 = 0.475$, namun dimensi yang mempunyai pengaruh dan kontribusi yang paling minimum adalah dimensi *autonomy* $R^2 = 0.295$. Analisis data juga menemukan bahwa dimensi variabel WE yang mengalami dampak terbesar adalah dimensi *vigor* dengan nilai $R^2 = 0.474$ dan juga dimensi yang mengalami dampak paling minim adalah dimensi *absorption* $R^2 = 0.339$.

Temuan dan hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Debus et al. (2017) yang menyatakan bahwa WE dipengaruhi oleh JR. Hubungan antara JR dan WE dalam dunia kerja terutama kepada karyawan dapat dijelaskan dengan teori COR, yang menjelaskan bahwa dalam suatu proses, dukungan dan fasilitas akan membina kesejahteraan individu. Faktor integral dalam membina perkembangan WE adalah memastikan karyawan merasakan bahwa beban kerja mereka tidak berat dan bahwa mereka dihargai oleh lingkungan kerja. Bakker et al. (2006) juga menjelaskan bahwa saat tingkat JR tinggi maka karyawan tidak akan merasakan keletihan dan juga *amotivation* dalam pekerjaan mereka, yang dapat terlihat dari analisis data yang ditemukan. Variable JR ditemukan sebagai *antitesis* dari *amotivation* dan kelelahan mental yang berlebih, dimana saat tingkat JR pada karyawan naik, maka nilai WE pun juga akan meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan gambaran terhadap peran JR terhadap WE pada industri F&B. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adaptasi dan juga perkembangan JR dan pembinaan WE karyawan menunjukkan hasil positif, yang tentunya bertentangan dengan temuan literatur sebelumnya. Namun penelitian menemukan bahwa terdapat peran antara variable JR terhadap variable WE melalui analisa statistik yang sudah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat peran variabel JR terhadap perkembangan variabel WE dapat diterima. Selain itu penelitian juga melakukan analisa tambahan terhadap per dimensi dari JR terhadap WE dan juga dampak

JR terhadap variabel WE. Dalam hasil olah data, ditemukan bahwa dimensi variabel JR yang mempunyai dampak terbesar adalah OFD, dan dimensi variabel WE yang mengalami dampak terbesar dari variabel JR adalah dimensi *vigor*.

Temuan penelitian ini mempunyai implikasi praktis, dimana peran JR terhadap WE dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan atau institusi suatu lingkungan kerja yang positif dan kondusif serta dapat memberikan karyawannya JR yang tinggi dapat membina WE karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk melakukan studi atau penelitian pada sektor industri yang berbeda. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan jumlah partisipan yang lebih besar serta untuk tidak terpaku pada satu perusahaan, namun bisa dilakukan penelitian pada berbagai perusahaan dengan sektor industri yang sama agar dapat dilakukan uji komparatif antar perusahaan.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Para Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada PT X yang sudah berkenan menjadi mitra dalam penelitian ini, serta kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, Jakarta atas dukungannya dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Aeternity. (2021, September 20). The remote work productivity tracker: 2020 in review. Aeternity.
<https://www.aeternity.com/blogs/remote-work-productivity-tracker-2020-in-review/>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Çankır, B., Koçak, Ö. E., & Altunel, M. C. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice. https://doi.org/10.12738/estp.2015.2.2349*
- Couto, M., da Costa, R. L., Dias, L., da Silva, R. V., Gonçalves, R., & Pereira, L. (2021). Food and beverage industry in pandemic context. *International Journal of Services, Economics and Management, 1*(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijsem.2021.10042347>
- Debus, M. E., & Unger, D. (2017). The interactive effects of dual-earner couples' job insecurity: Linking conservation of resources theory with crossover research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90*(2), 225–247. <https://doi.org/10.1111/joop.12169>
- Elfil, M., & Negida, A. (2017). Sampling methods in Clinical Research; an Educational Review. *Emergency (Tehran, Iran), 5*(1), e52.
- Gallup. (2022). State of the Global Workplace 2022 Report. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx?thank-you-report-form=1>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance

- analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 234094442110124.
<https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148–164.
<https://doi.org/10.1108/ajems-05-2017-0096>
- Mangowal, A. R., Pio, R. J., Mukuan, D. D. (2022) Dampak perubahan jam kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemic covid – 19. *Productivity*. 3(2).
- Mukhtar, A., Toto, H. D., Nurdiana, N., Masradin, M., & Asmawiyah, A. (2022). Dampak motivasi pada kinerja karyawan di era new normal covid 19. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(1), 1–9. Retrieved from <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/JMPKN/article/view/43>
- Nugraha, A. M. S. (2018) *Pengaruh job demands dan job resources terhadap turnover intention melalui work engagement pada staff karyawan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo - Makassar*. [Skripsi sarjana tidak dipublikasikan]. Universitas Islam Indonesia
- Prastyani, D., & Muslimah, I. S. (2021). Analisis produktivitas karyawan saat pandemi covid – 19 melalui kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan faktor psikologis karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(3).
- Romero-Martín, M., Gómez-Salgado, J., Alcaide-Carrasco, M., Rodríguez-Jiménez, L., Ortega-Moreno, M., López-López, D., & Ruiz-Frutos, C. (2022, June 30). Impact of the COVID-19 Pandemic on the Work Engagement of UK Active Employees. *Healthcare*, 10(7), 1226. <https://doi.org/10.3390/healthcare10071226>
- TheJakartaPost. (2020, Maret 27). *Food & Beverage industry hit hardest by COVID-19: Report*. The Jakarta Post. <https://www.thejakartapost.com/news/2020/03/27/food-beverage-industry-hit-hardest-by-covid-19-report.html>
- Wang, W. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on productivity growth in Canada. *Economic and Social Reports*, 1(5). <https://doi.org/10.25318/36280001202100500004>
- World Bank (2021, 17 February) How COVID-19 is affecting companies around the world. <https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19-is-affecting-companies-around-the-world>
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2615. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072615>
- Yilmaz, G., & Şahin, A. (2021). How does the COVID-19 outbreak affect the food and beverage industry in Turkey? Proposal of a holistic model. *Journal of Foodservice Business Research*, 24(6), 629–664. <https://doi.org/10.1080/15378020.2021.1883216>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>