HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *WORK ENGAGMENT* PADA KARYAWAN HONORER DI INSTANSI PEMERINTAHAN DI KOTA X

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND WORK ENGAGMENT ON HONORER EMPLOYEES IN GOVERNMENT AGENCY IN X CITY***

Moh. Nurul Taufik1**,** Nur Fahmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog2, Dian Sartika Sari,S.Psi.,M.Psi3

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

nurultaufik1999@gmail.com

082274367469

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan di kota X. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara stress kerja dengan *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan di kota X. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X. Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala stress kerja dan skala *work engagment*. Teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi pada *work engagment* 𝑟𝑥𝑦 = - 0,355 (p<0.01). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan di kota X . Dari hasil perhitungan nilai determinasi (R2) 0,126 diketahui kontribusi stress kerja 12,6% terdapat *work engagment* pada remaja. Sisanya 87,4% diasumsikan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**kata kunci:** stress kerja dan *work engagment*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between work stress and work engagment at teenager. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between work stress and work engagment. The number of subjects in this study were 72 subject in honorer employees in government agency in X city. The data collection uses work stress scale and work engagment scale. The data analysis technique used is product moment correlation. The results of data analysis obtained correlation coefficient on work engagment rxy =*

*0.355 (p<0,01). The results of this study indicate that there is a negative relationship between work stress and work engagment in honorer employees in government agency in X city. From the calculation of the value of determination (R2)0,126, the perception contribution of work stress is 12,6% to work engagment to teenager. The remaining 87,4% is assumed to be influenced by other variables not included in this study.*

***Keywords*** *: stress kerja and work engagment*

## PENDAHULUAN

Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai di luar aparatur sipil negara (ASN) dan pegawai lainnya (tenaga kerja), dimana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBD dalam penggajiannya. Hal ini juga terjadi di kota X menurut laporan BKD kota X terdapat 3.000 pegawai honorer pada tahun 2018 dan akan terjadi pengurangan pada tahun 2019 dikarenakan beban anggaran yang luar biasa tidak sebanding dengan kinerja pegawai honorer yang juga sering tidak hadir bekerja (Wawan, 2018). Sedangkan, kualitas dan kuantitas pegawai berperan penting bagi terselenggaranya urusan-urusan pemerintahan secara baik. Menurut Paramita (2008) terdapat beberapa hal yang menjadi persamaan antara pegawai tetap dengan pegawai honorer, seperti loyalitas terhadap perusahaan atau instansi, kepatuhan serta partisipasi yang memang dituntut oleh setiap organisasi pada setiap karyawannya. Pegawai sendiri memerlukan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Dedikasi tersebut dapat berupa kemampuan mengeluarkan ide serta memiliki komitmen dalam mengatasi pekerjaan yang sulit agar pegawai tetap menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (Bakker & Leiter, 2010) pegawai yang *engaged*, memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Work engagment menurut Bakker dan Leiter (2010) merupakan suatu keadaan pegawai yang positif, memuaskan dan memotivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari burnout). Adapun aspek-aspek work engagment ada 3 yaitu vigor, dedication, dan absorption, di mana vigor ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, keinginan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan saat menghadapi kesulitan. Dedication digambarkan dengan keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Absorption dilihat dengan keterlibatan dan konsentrasi penuh, merasa senang dalam bekerja, sehingga karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagment*, yaitu *job resources* (sumber kerja), dan *job demand* (tuntutan kerja). Sumber daya kerja merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis yang terkait fungsional dalam mencapai tujuan kerja atau meransang pertumbuhan, pembelajaran, pengembangan diri. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagment* bisa dipengaruhi oleh *job resources* (sumber kerja) merupakan sumber fisik, sosial, dan psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, dan menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. Sedangkan *job demands* (tuntutan kerja) merupakan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada keadaan

psikologis individu yang meliputi; beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, perubahan terkait organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor di atas peneliti memilih *job demands* (tuntutan kerja) yang di dalamnya terdapat stres kerja sebagai variabel independen. Menurut Robbins dan Judge (2015) stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja seringkali dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Sedangkan tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan ketidakpastian yang dihadapi oleh individu ditempat kerja. Sedangkan sumber daya merupakn hal-hal di dalam kendali individu yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Tuntutan tugas terkait dengan pekerejaan dari seseorang yang meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas dan tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata ruang secara fisik.

Menurut Robbins dan Judge (2015) lebih umum stress kerja di hubungkan dengan tuntunan dan sumber daya. Tuntunan merupaka tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan bahkan ketidakpastian ditempat kerja sedangkan sumber daya merupakan hal-hal didalam kendali individu yang dapat menyelesaikan tuntunan, dimana hal ini berpengaruh dengan faktor work engagment yaitu job demands dimana tuntunan pekerjaan mempengaruhi engaged karyawan.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mencakup dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *work engagment* dan variabel bebas yaitu stress kerja. Menurut Bakker dan Leiter (2010) *Work engagment* adalah suatu keadaan pegawai yang positif, memuaskan dan memotivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari *burnout*. Variabel *work engagment* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *work engagment* yang disusun berdasarkan aspek menurut Bakker & Leiter, (2010) yaitu *vigor, dedication* dan *absorption.*

Menurut Robbins dan Judge (2015) stres kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja seringkali dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Variabel stress kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala stress kerja yang disusun berdasarkan aspek Robbins dan Judge (2015), yaitu gejala fisiologis, gejala psikiologis dan gejala perilaku.

Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai honorer instansi pemerintahan di kota X yang berusia 18-58 tahun. Subjek dipilih dengan menggunakan teknik analisa data yang digunakan adalah korelasi *product moment.* Teknik ini dipilih karena pada penelitian ini melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis digunakan dengan bantuan aplikasi *SPSS (Statistical Product Service*

*Solutions) from Windows.* Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yaitu metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan hipotetik skor terendah pada stress kerja memiliki skor terendah 20 dan skor tertinggi adalah 80. Mean hipotetik sebesar 50 dengan standar deviasi sebesar 10. Skala stress kerja memiliki data empirik skor terendah 20 dan skor tertinggi 70 dengan mean 47,99 serta standar deviasi 9,051. Skala *work engagment* memiliki perhitungan hipotetik skor terendah 16 dan skor tertinggi 64. Mean hipotetik sebesar 40 dengan standar deviasi 8. Skala *work engagment* memiliki data empirik skor terendah 39 dan skor tertinggi 54 dengan mean 50,97 serta standar deviasi 5,860.

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Kategorisasi skor jawaban subjek menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang, rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi Skala Stres Kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori rendah sebesar 12.5% (9 subjek), kategorisasi sedang sebesar 79.2% (57 subjek) dan kategorisasi tinggi sebesar 8.3% (6 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagiain besar subjek memiliki stress kerja yang sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Woek Engagment* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi sedang sebesar 26,4% (19 subjek) dan kategorisasi tinggi sebesar 73.6% (53 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagiain besar subjek memiliki *work engagment* yang tinggi.

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi product moment dari Karl Pearson untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi product moment, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015). Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel stress kerja diperoleh K-SZ= 0,124 dengan p=0.08 maka sebaran data variabel stress kerja tidak mengikuti distribusi normal. Dari hasil uji Kolomogorov-Smirnov untuk variabel *work engagment* diperoleh K-SZ= 0,149 dengan p= 0,000 maka sebaran data variabel *work engagment* tidak mengikuti distribusi normal. Menurut Hadi (2015) jika data dalam jumlah besar atau lebih tepatnya (≥ 30 subjek) maka distribusi data dianggap normal atau mendekati sangat normal.

Uji linieritas digunakan untu mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikan < 0.050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikan >0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bukan merupakan

hubungan yang linier. Dari data yang diperoleh nilai F= 15.300 dengan p=0.000 berarti hubungan antara stress kerja dengan *work engagment* merupakan hubungan yang linier.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Teknik korelasi *product moment (pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2017). Menurut Hadi (2015) Teknik korelasi *(pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat, jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi.

Hasil analisis korelasi *product moment* dari pearson diperoleh koefisien korelasi pada stress kerja dengan *work engagemnet* dengan r= - 0,355 dan p<0.001, berarti ada korelasi yang negatif antara stress kerja dengan *work engagment.* Semakin tinggi stress kerja, maka semakin rendah *work engagment.* Sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka semakin tinggi *work engagment* sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintan dikota X dengan nilai korelasi sebesar (rxy) = -0.355 dan p<0.001. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dinyatakan ada hubungan negatif antara stress kerja dengan *work engagment* dapat diterima Semakin tinggi stress kerja, maka semakin rendah *work engagment.* Sebaliknya semakin rendah stress kerja, maka semakin tinggi *work engagment.* Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagment* pada pada karyawan honorer tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iqbal, Khan dan Iqbal (2012) yang menyatakan adanya korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan *work engagment* karena stres kerja memiliki dampak negatif terhadap hasil kerja dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki stres kerja akan menurunnya pekerjaan tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stress kerja dengan *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X. Diperoleh nilai koefisien korelasi pada stress kerja dengan *work engagemnet*

dengan r= - 0,355 dan p<0.001. Hal ini menujukkan bahwa stress kerja memiliki sumbangan terhadap *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X. Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X, begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi *work engagment* pada karyawan honorer di instansi pemerintahan dikota X,

**DAFTAR PUSTAKA**

Adiasaputro, E. (2018, November 18). Tahun 2019 Pemkot X Kurangi Jumlah TKS dan Honorer. Retrieved from [https://sumsel.tribunnews.com/2018/11/15/tahun-2019-](https://sumsel.tribunnews.com/2018/11/15/tahun-2019-pemkot-pagaralam-kurangi-jumlah-tks-dan-honorer)

[pemkot-X-kurangi-jumlah-tks-dan-honorer.](https://sumsel.tribunnews.com/2018/11/15/tahun-2019-pemkot-pagaralam-kurangi-jumlah-tks-dan-honorer)

Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

# Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 29-40.

Asmaradita, N., Yusuf, M. Y., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan Antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Instrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Outsourcing Di PT Coca-Cola Amatil Central Java. Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa, 3(2), 108-120.

# Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.

Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagment. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4*). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

 . (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

# Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art.

*Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagment: A handbook of essential theory and research.* New York: Psychology Press.

Busrizalti, H. M. (2013). *Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*. Yogyakarta: Total Media.

# Chao, I. L. (2020). The effect of learning motivation, total quality teaching and peer assisted learning on study achievement: Empirical analysis from vocational universities or colleges students in Taiwan. *The Journal of Human Resources and Adult Learning*, 6(2), 56-73.

Darwansyah, Y. (2018, November 4). Honor tenaga honorer dishub Pagar Alam belum dibayar 4 bulan. Retrieved from [http://www.globalplanet.news/berita/10578/honor-tenaga-](http://www.globalplanet.news/berita/10578/honor-tenaga-honorer-dishub-pagaralam-belum-dibayar-4-bulan)

[honorer-dishub-X-belum-dibayar-4-bulan](http://www.globalplanet.news/berita/10578/honor-tenaga-honorer-dishub-pagaralam-belum-dibayar-4-bulan).

Frith, B. (2017, March 21). Stress affecting employee engagment. Retrieved from https:/[/www.hrma](http://www.hrmagazine.co.uk/content/news/stress-affecting-employee-engagment)g[azine.co.uk/content/news/stress-affecting-employee-engagment.](http://www.hrmagazine.co.uk/content/news/stress-affecting-employee-engagment)

# Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

 . (2016). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoyo, S. (2001). Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 3(12), 61-74.

# Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagment, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.

Hartini, S., Sudrajat, T., & Tarmizi. (2008). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Heelriegel. D., & Slocum. J. W. (2009). *Organizational Behavior (12th Edition).* USA: Sounth- Western College Publishing.

# Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–10.

Iqbal, T., Khan, K., & Iqbal, N. (2012). Job stress & employee engagment. *European Journal of Social Sciences*, 28(1), 109-118

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagment and disengagment at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.

Khofiana, F. K. (2018). *Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Anggota Direktorat Sabhara.*

# Skripsi: Universitas Islam Indonesia.

Koesmoro, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Career Plateau terhadap Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 47-66.

Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukh, A. S., & Parsian, H. (2015). Effect of stress on auditors’ organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leaderhip*, 4(3), 303–314.

Maulana, P. (2020, Januari 23). Ada 3000 pegawai honorer (Non ASN) di Pagar Alam terancam nganggur. Retrieved from [https://sumsel.tribunnews.com/2020/01/23/ada-](https://sumsel.tribunnews.com/2020/01/23/ada-3000-pegawai-honorer-non-asn-di-pagaralam-terancam-nganggur)

[3000-pegawai-honorer-non-asn-di-X-terancam-nganggur](https://sumsel.tribunnews.com/2020/01/23/ada-3000-pegawai-honorer-non-asn-di-pagaralam-terancam-nganggur).

Mikkelsen, B. (2005). *Methods for development work and research: a new guide*. India: SAGE Publications India Pvt Ltd

Nicholas, A. I., Obasi, J., & Anene, P. (2017). The influence of job stress commitment, job experiences and employees performance in selected bank in Enugu. *Asian Journal of Applied Science and Technology*, 1(9), 451-463.

# Nugroho, A. (2018). Analisis Produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Siantar Putra Mandiri. *Jurnal Analisis Produktivitas,* 1-12. Retrieved From https://osf.io/7pxn8.

Paramita, A. (2008). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi ocb pegawai kontrak*. Skripsi: Universitas Diponegoro.

# Perdana, A. (2014). Perbedaan Work Engagment Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourching Pada Pegawai PT Sakti Bangun Rencana Raeyuk. Skripsi: Universitas Islam Sultan Syarif Kasim.

Pinel, J. P. J. (2009). *Biopsikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

# Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112-119.

Puteri, R. K. (2009). *Gambaran stres kerja pada perawat shift malam di ruang instalasi gawat darurat*. Unpublished Thesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.

# Rayadi. (2O12). Faktor Sumber daya manusiaYang Meningkatkan KinerjaKaryawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, 8(2), 114-119.

Robbins, P., & Judge R. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

# Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagment: A multi‐sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). Job resources, engagment and proactive behaviour.

*International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.

# Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagment and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Schaufeli, W. B (2012). Work Engagment. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagment in Everyday Life, Business, and Academia*. Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

# Septianti, D., & Sakarina, S. (2017). Perbandingan motivasi berprestasi dan kinerja pegawai tetap dan honorer di kantor camat tanjung sakti kabupaten lahat. *Jurnal Adminika*, 3(2), 37-49.

Shahzad, K. M., Sarmad, M., Abbas., & Khan M. A. (2011). Impact of emotional intelligence (EI) on employee’s performance in telecom sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1225-1231.

# Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet Suryanthini, P. M., Landra, N., & Agung, A. A. P. (2020). The influence of job stress and

employee engagment of organizational commitment and employee performance (study on PT. Biseka Denpasar). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(8), 21836-21845.

Velnampy, T., & Aravinthan. S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 78-99.

Wijono, S., (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi 'Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.