BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Pekerjaan

Edokpolor *et al.* (2023) mengemukakan sumber daya pekerjaan dipahami sebagai faktor yang bersifat positif dan mampu mendorong motivasi kerja, sekaligus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan tingkat efikasi diri yang tinggi. Selanjutnya, menurut Beekman *et al.* (2025) sumber daya pekerjaan mencakup berbagai bentuk dukungan, seperti dukungan sosial, komunikasi dalam lingkungan kerja, serta kejelasan peran, yang berkaitan dengan dimensi keberlanjutan kerja, seperti vitalitas, kemampuan untuk tetap bekerja dan bersaing di dunia kerja. Secara konseptual, sumber daya pekerjaan merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional yang dapat membantu mengurangi beban fisik dan emosional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, Wang *et al*. (2024) juga mengatakan ketersediaan sumber daya pekerjaan yang memadai memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu memenuhi kebutuhan dasar fisik dan psikologis individu serta menghasilkan pengalaman emosional yang positif.

Semakin banyak sumber daya pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat makna yang mereka rasakan terhadap pekerjaan tersebut serta semakin positif perilaku kerja yang ditunjukkan. Pada berbagai aktivitas kerja seperti pengajaran, penelitian, maupun administrasi, motivasi

ekstrinsik dapat muncul ketika karyawan memperoleh dukungan dari rekan kerja yang dapat diandalkan, memiliki kesempatan untuk mengontrol pekerjaannya, serta mendapatkan informasi yang berkelanjutan terkait tugas yang telah diselesaikan. Selain itu, kombinasi antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik mampu mendorong karyawan untuk mengerahkan energi dan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Ile dan Edomwonyi (2021) menyatakan dukungan dari rekan kerja maupun kepala departemen merupakan salah satu bentuk sumber daya pekerjaan yang memungkinkan karyawan memperoleh bantuan dalam lingkungan kerja.

Menurut Jakobsson *et al.* (2023) sumber daya pekerjaan berperan dalam meningkatkan makna pekerjaan serta mendorong motivasi dan keterikatan kerja karyawan. Di sisi lain, sumber daya pribadi membantu individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Oleh karena itu, kombinasi antara sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi yang memadai dapat mengimbangi tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan. Dalam lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya pekerjaan juga dapat memberikan dorongan motivasi, meningkatkan keterikatan, serta menciptakan perasaan positif yang mendukung pengembangan profesional karyawan. Kondisi tersebut dapat terbentuk melalui dukungan pada tingkat kepemimpinan maupun tim. Dalam konteks organisasi, dukungan ini tercermin melalui hubungan interpersonal yang positif, baik antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan, sehingga mampu memperkuat kerja sama serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Lebih lanjut, lingkungan kerja yang didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai akan mendorong karyawan untuk mengoptimalkan usaha dan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara optimal serta tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pada akhirnya, kondisi ini memperkuat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya, sehingga sumber daya pekerjaan dapat dianggap sebagai faktor yang memprediksi efikasi diri.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan dalam sistem penilaian kinerja organisasi. Lyu *et al*. (2023) menyatakan kinerja karyawan ditentukan oleh karakteristik individu dan faktor situasional eksternal yang melingkupinya. Kinerja menjadi salah satu aspek utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan. Menurut Emur *et al.* (2023) kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan dan misi organisasi tempat mereka bekerja. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif serta kesediaan mereka untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan organisasi. Kinerja juga menjadi indikator penting dalam menilai pencapaian organisasi serta mencerminkan nilai kontribusi individu dalam pekerjaan. Perilaku positif organisasi terhadap berbagai pemangku kepentingan dapat membentuk persepsi karyawan, sehingga mendorong terciptanya hubungan yang lebih dekat dan keterikatan personal dengan organisasi. Thuy dan Lan (2024) mengungkapkan

karyawan akan melihat adanya kesesuaian antara nilai dan etika yang mereka anut dengan praktik yang dijalankan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mengatur diri dan menetapkan tujuan kerja yang proaktif. Selain itu, Wang *et al.* (2021) menjelaskan pemimpin juga membantu karyawan dalam mengarahkan usaha mereka agar tujuan tersebut dapat diwujudkan menjadi kinerja karyawan yang optimal.

Selanjutnya, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal seperti kemampuan, motivasi, komitmen kerja, serta kepribadian proaktif. Menurut Nguyen (2025) kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan dalam proses transformasi digital serta peningkatan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki peran penting dalam menghadapi perubahan organisasi. Karyawan yang memiliki sifat proaktif cenderung lebih siap dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan baru di lingkungan kerja. Mereka juga lebih aktif dalam mencari solusi serta memanfaatkan peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, sikap proaktif mendorong karyawan untuk terlibat lebih dalam dalam proses perubahan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi serta faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan kondisi kerja, turut menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja menggambarkan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian terdahulu oleh Cabrera-Aguilar *et al*. (2023) menyatakan keterikatan kerja juga menjadi faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mendukung keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, keterikatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya. Hakanen *et al.* (2024) menunjukkan bahwa semakin kuat dukungan sumber daya pekerjaan yang diterima, semakin besar kemungkinan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaannya.

Selain itu, keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, seperti tingkat kepuasan kerja dan perlakuan yang diberikan oleh manajemen. Menurut Inam *et al.* (2021) karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik cenderung memiliki tingkat keterikatan dan kreativitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa peran organisasi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan karyawan secara optimal.

Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang terlibat. Atiku dan Van Wyk (2024) menjelaskan bahwa keterikatan kerja menjadi semakin penting karena kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu maupun keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keterikatan kerja yang tinggi

ditandai dengan adanya semangat , dedikasi, dan konsentrasi penuh dalam bekerja, yang mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya.

Lebih lanjut, keterikatan kerja juga berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan kondisi kerja dengan berbagai perilaku karyawan, termasuk tingkat kehadiran. Menurut Faeq dan Saleh (2025) keterikatan kerja, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan fokus dalam bekerja, menjadi penghubung antara perbaikan kondisi kerja dengan tingkat kehadiran karyawan. Dengan demikian, keterikatan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada keberlangsungan kontribusi karyawan dalam organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu unsur penting dalam penyusunan penelitian karena dapat memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kajian terhadap penelitian terdahulu membantu peneliti dalam memahami perkembangan teori dan temuan empiris yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Selain itu, penelitian terdahulu juga digunakan untuk memperkuat argumentasi penelitian serta menunjukkan posisi dan kontribusi penelitian yang dilakukan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Dengan demikian, peneliti dapat menyusun kerangka penelitian dan hipotesis yang lebih terarah sesuai dengan fenomena yang diteliti. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
The Influence of Job Resources on Job Performance With Work Engagement As a Mediating Variable: A Study of Vocational Business Educators in Public Universities in South-South (Edokpolor & Imeokparia, 2024)	pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling menggunakan *convenience sampling.* jumlah responden 142 tenaga pendidik bisnis kejuruan di universitas negeri wilayah South-South Nigeria. Analisis data menggunakan SPSS dan *PROCESS Macro* dengan analisis regresi dan *bootstrap mediation analysis*.	Sumber daya pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, keterikatan kerja terbukti memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi sumber daya pekerjaan yang diterima karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja dan kinerja yang dihasilkan.
The Effect of Employee Engagement on Employee Performance in Ghana's MSMEs Sector During Covid-19 (Nkansah et al., 2023)	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei, teknik *convenience sampling*,	Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya pekerjaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan serta

	analisis menggunakan *Smart PLS (PLS-SEM)*	memoderasi hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.
Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors (Susanto et al., 2022)	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei, teknik *convenience sampling*, analisis menggunakan *Smart PLS (PLS-SEM)*	Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya pekerjaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan serta memoderasi hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan
The effect of servant leadership on employees' extra-role behaviors in NPOs: The role of work engagement (Aboramadan et al., 2022)	*Structural Equation Modeling (SEM),* metode Baron and Kenny (mediasi), pengumpulan data dua gelombang dengan kuesioner	Kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap perilaku ekstra peran karyawan (*innovative work behavior, OCB, dan creativity*). Keterikatan kerja terbukti berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.
Relationship Between Daily Job Resources and Job Performance:	Pendekatan kuantitatif dengan metode *Experience Sampling*	Sumber daya pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sumber daya pekerjaan

The Mediating Role of Emotions From Within-Perspective (Wang et al., 2024)	*Method (ESM)* dan analisis *Hierarchical Linear Model (HLM)*	juga meningkatkan emosi positif yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Emosi positif terbukti memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan, sedangkan emosi negatif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja. Sumber daya tersebut mencakup fleksibilitas dan otonomi dalam bekerja, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, serta dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja. Keberadaan sumber daya ini tidak hanya membantu dalam penyelesaian tugas, tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan psikologis individu sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Uslukaya & Zincirli (2025) yang mengungkapkan bahwa sumber daya pekerjaan berkontribusi positif terhadap peningkatan keterikatan kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Galanakis & Tsitouri (2022) yang menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya pekerjaan yang memadai berkaitan dengan meningkatnya keterikatan kerja. Selain itu, penelitian Hakanen *et al.* (2024) juga menegaskan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki peran penting dalam memperkuat keterikatan kerja. Oleh karena itu,

secara umum setiap pekerjaan memiliki sumber daya yang relevan dalam mendukung keterikatan kerja. Ketersediaan sumber daya pekerjaan yang memadai mendorong individu untuk lebih termotivasi, bersemangat, serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Selain itu, individu yang didukung oleh sumber daya kerja yang baik cenderung memiliki tingkat energi, antusiasme, serta keterlibatan yang lebih tinggi dalam aktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya pekerjaan akan diikuti oleh peningkatan keterikatan kerja. Dengan demikian, sumber daya pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga sebagai faktor yang mampu meningkatkan keterikatan kerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan adanya hubungan positif antara sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja.

Hipotesis 1: Sumber daya pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.

Penelitian mengenai hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Keterikatan kerja dipahami sebagai kondisi di mana karyawan menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, sehingga mendorong peningkatan kualitas hasil kerja. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung lebih fokus, bersemangat, serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Hal ini diperkuat oleh temuan dari penelitian Ruhiyat *et al*. (2022) yang mengungkapkan bahwa keterikatan kerja berkaitan

dengan peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan serta semakin tinggi kompetensi yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Permana dan Yunus (2022) yang menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan karyawan di dalam organisasi diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian Faisal (2023) menekankan pentingnya upaya perusahaan dalam meningkatkan keterikatan kerja sebagai salah satu cara untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak hanya berdampak pada penyelesaian tugas utama, tetapi juga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi tambahan di luar tanggung jawab formal mereka. Secara umum, berbagai temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti lebih responsif, berorientasi pada kualitas, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat diduga bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis 2: Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.

Sumber daya pekerjaan merujuk pada berbagai bentuk dukungan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan kerja, serta meningkatkan keterikatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Wang *et al*. (2024) mengungkapkan bahwa pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja karyawan terjadi melalui kondisi emosional yang dirasakan, baik berupa emosi positif maupun negatif. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan tidak hanya memberikan dampak secara langsung, tetapi juga berperan dalam membentuk pengalaman emosional karyawan selama bekerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Demerouti dan Bakker (2023) yang menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya pekerjaan mampu mendorong proses motivasi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan keterlibatan dan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Demerouti (2025) juga menegaskan bahwa sumber daya pekerjaan berperan dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kinerja karyawan secara positif. Dalam konteks ini, ketersediaan sumber daya pekerjaan memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan keterampilan yang dimiliki secara optimal dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan keterlibatan terhadap pekerjaan, serta memberikan rasa kendali melalui tingkat otonomi yang dimiliki. Selain itu, adanya umpan balik yang memadai juga membantu karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, sumber daya pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai penunjang pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai faktor yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan karyawan melalui proses

motivasional. Lebih lanjut, karyawan yang memperoleh sumber daya pekerjaan yang memadai cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Meskipun secara teoritis hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan telah banyak dijelaskan, penelitian empiris yang secara khusus mengkaji hubungan tersebut, terutama dengan melibatkan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi, masih relatif terbatas dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan positif antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Sumber daya pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.

Dalam penelitian ini, keterikatan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan. Peran mediasi ini dapat dijelaskan melalui perspektif pertukaran sosial, yang menekankan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi dalam membentuk sikap serta perilaku kerja. Ketika organisasi menyediakan sumber daya yang memadai, karyawan cenderung merespons dengan meningkatkan keterlibatan dan kontribusi dalam pekerjaannya. Penelitian yang mengkaji peran keterikatan kerja sebagai variabel mediasi juga dilakukan oleh Bernales-Turpo *et al*. (2022) yang subjeknya merupakan pekerja layanan kesehatan dan menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *burnout,*

efikasi diri profesional, dan kepuasan hidup terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja memiliki fungsi penting sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Mon *et al.* (2025) yang juga menempatkan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara berbagai faktor organisasi dengan kinerja karyawan serta niat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, melalui peningkatan produktivitas, perbaikan tingkat kehadiran, serta penurunan tingkat ketidakhadiran. Lebih lanjut, penelitian Edokpolor dan Imeokparia (2024) secara khusus menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan. Artinya, pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan kerja yang dimiliki individu. Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kontribusi yang optimal, karena mereka merasakan adanya hubungan timbal balik yang positif dengan organisasi. Ketersediaan sumber daya pekerjaan, seperti pengayaan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk respon atas dukungan yang diberikan. Sebaliknya, keterbatasan sumber daya atau perlakuan yang tidak adil dapat memunculkan respon negatif, seperti menurunnya semangat kerja, berkurangnya usaha, hingga munculnya perilaku disfungsional. Dalam konteks penelitian ini, keterikatan kerja digunakan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana sumber daya pekerjaan dapat memengaruhi kinerja

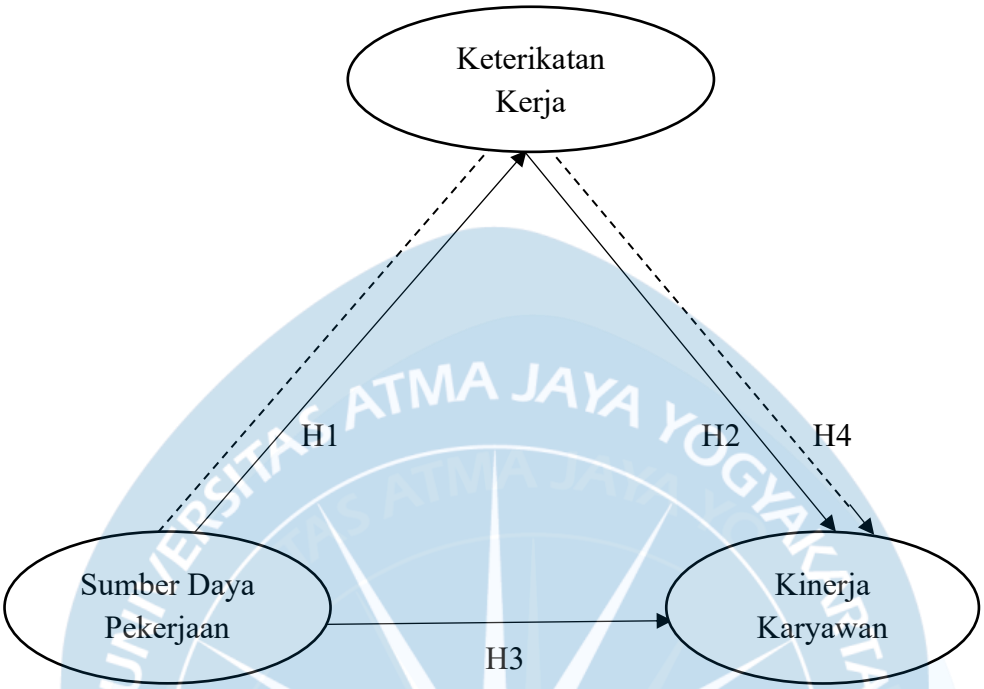
karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat energi, antusiasme, dan kebanggaan terhadap pekerjaannya cenderung lebih terdorong untuk bekerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan dalam memperkuat hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja sebagai variabel perantara.

Hipotesis 4: Keterikatan kerja memediasi secara positif hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.

2.6 Kerangka Penelitian

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sumber daya pekerjaan. Sumber daya pekerjaan mencakup berbagai dukungan yang diberikan organisasi, seperti otonomi kerja, umpan balik, serta dukungan sosial, yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sumber daya pekerjaan juga memiliki peran dalam meningkatkan keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih antusias, fokus, dan memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, ketersediaan sumber daya pekerjaan yang memadai akan mendorong meningkatnya keterikatan kerja karyawan. Lebih lanjut, keterikatan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan performa yang lebih optimal karena mereka memiliki energi, motivasi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, keterikatan kerja tidak hanya menjadi hasil dari adanya sumber daya pekerjaan, tetapi juga menjadi faktor yang memperkuat kinerja karyawan. Dalam konteks ini, keterikatan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan. Artinya, sumber daya pekerjaan tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan kerja. Karyawan yang memperoleh dukungan dan fasilitas kerja yang memadai akan lebih terlibat dalam pekerjaannya, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling berkaitan. Sumber daya pekerjaan berperan sebagai faktor pendorong yang meningkatkan keterikatan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini disusun berdasarkan penelitian terdahulu oleh Edokpolor dan Imeokparia (2024) yang menunjukkan sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan kerja. Sumber daya pekerjaan yang memadai, seperti dukungan organisasi, fasilitas kerja, serta kesempatan pengembangan diri, dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja. Selain itu, sumber daya pekerjaan juga dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan, karena karyawan yang memperoleh dukungan dan lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki semangat, dedikasi, serta keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi kemudian mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja

karyawan. Dengan demikian, keterikatan kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan.