

**PENGARUH JOB DEMAND, JOB RESORCUE, DAN WELL BEING TERHADAP  
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN TAXPRIME**

**Ahmad Aris Islakhudin <sup>1)</sup>, Dorothea Wahyu Ariani <sup>2)</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,  
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Correspondence		
Email: 210510298@student.mercubuana-yogya.ac.id	No. Telp: 087745454488	
Submitted 26 Mei 2025	Accepted 29 Mei 2025	Published 30 Mei 2025

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Well Being terhadap Work Engagement pada karyawan TaxPrime. Dalam era modernisasi, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan global, menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset penting. TaxPrime, sebagai firma konsultan pajak yang berkembang pesat, memiliki lebih dari 200 penasihat yang berperan dalam memberikan layanan pajak yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 44 karyawan TaxPrime. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Demand tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, sedangkan Job Resource juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Namun, Well Being terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun Job Demand dan Job Resource tidak berkontribusi secara signifikan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen TaxPrime dalam merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan Work Engagement karyawan melalui pengelolaan Job Demand, Job Resource, dan Well Being.

**Kata kunci:** Job Demand, Job Resource, Well Being, Work Engagement, TaxPrime.

**Pendahuluan**

Dalam era modernisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat agar dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aset terpenting dalam organisasi, karena kinerja dan produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam setiap jenis organisasi.

TaxPrime, sebagai firma konsultan pajak yang didirikan pada tahun 2012, telah mengalami pertumbuhan yang pesat di Indonesia. Dengan lebih dari 200 penasihat, termasuk 26 mantan pegawai Direktorat Jenderal Pajak, TaxPrime menyediakan berbagai layanan pajak untuk membantu klien mengoptimalkan sumber daya keuangan dan meningkatkan efisiensi melalui strategi pajak yang tepat. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja (work engagement) karyawan di TaxPrime, yang merupakan indikator utama dari kinerja dan produktivitas.

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Well-Being terhadap Work Engagement pada karyawan TaxPrime. Job Demand mencakup semua tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan, sedangkan Job Resource mencakup berbagai aspek yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Well-Being, di sisi lain, merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis yang dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Well-Being terhadap Work Engagement karyawan di TaxPrime. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi TaxPrime, tetapi juga bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pengelolaan SDM yang lebih baik..

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Well-Being terhadap Work Engagement karyawan di TaxPrime. Lokasi penelitian dilakukan di TaxPrime, Jakarta, dengan populasi sebanyak 44 karyawan yang dipilih sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari tiga bagian: profil responden, serta pertanyaan terkait Job Demand, Job Resource, Well-Being, dan Work Engagement. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang signifikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan di TaxPrime..

### Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini, akan disajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Well-Being terhadap Work Engagement karyawan di TaxPrime. Hasil analisis akan disertai dengan tabel untuk memudahkan pemahaman.

#### 1. Profil Responden

Tabel 1 menunjukkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	12	27.3
Perempuan	32	72.7
<b>Usia</b>		
< 20 tahun	1	2.3
21 - 25 tahun	5	11.4
26 - 30 tahun	36	81.8
> 30 tahun	2	4.5
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 tahun	4	9.1
1 - 5 tahun	25	56.8
6 - 10 tahun	13	29.5
> 10 tahun	2	4.5
<b>Jabatan</b>		
Staff	34	77.3
Supervisor	3	6.8
Manajer	1	2.3
Senior Associate	1	2.3
Assistant Manager	1	2.3

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner valid, dengan nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Well-Being terhadap Work Engagement.

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Signifikansi (p-value)
Job Demand (X1)	-0.034	0.034
Job Resource (X2)	0.065	0.065
Well-Being (X3)	0.303	< 0.001

## 4. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Job Demand tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement ( $p$ -value = 0.034), yang berarti bahwa peningkatan tuntutan kerja tidak selalu meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Job Demand dapat menjadi sumber stres yang menghambat keterlibatan kerja.

Sebaliknya, Job Resource juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Work Engagement ( $p$ -value = 0.065). Meskipun Job Resource diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan, hasil ini menunjukkan perlunya faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Namun, Well-Being terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement ( $p$ -value < 0.001). Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesehatan mental dan emosional karyawan sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen TaxPrime untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, terutama dalam hal kesejahteraan psikologis. Diperlukan upaya lebih lanjut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja optimal.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Well-Being terhadap Work Engagement karyawan di TaxPrime. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Job Demand: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Demand tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Meskipun tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja, peningkatan Job Demand tidak selalu berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu merancang beban kerja yang menantang namun tetap realistis untuk mencegah stres dan kelelahan.
2. Job Resource: Job Resource juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Meskipun diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan, hasil ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor lain yang dapat mendukung keterlibatan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen di TaxPrime disarankan untuk mengeksplorasi dan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

3. Well-Being: Well-Being terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini menekankan pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental dan emosional karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja.
4. Implikasi Praktis: Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen TaxPrime untuk mengembangkan program kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memperhatikan kesejahteraan psikologis, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja dan produktivitas organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya faktor-faktor psikologis dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk mengelola SDM secara lebih efektif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja..

### Referensi

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *\*Pilar\**, 14(1), 15–31.
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (n.d.). Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention. *\*Gracias Logis Kreatif\**.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. *\*Jurnal Ilmu Manajemen\**, 10(1), 173–184. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184>
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement Guru. *\*Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi\**, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
- Barkhowa, M. (2020). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement Melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur di Salatiga. *\*Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi\**. <https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/297/235>
- Diana, R., & Frianto, A. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *\*Jurnal Ilmu Manajemen\**, 8(3), 1038–1049. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>
- Huck-Fries, V., Prommegger, B., Wiesche, M., & Krcmar, H. (2019). The role of work engagement in agile software development: Investigating job demands and job resources.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *\*Jurnal Ilmu Manajemen\**, 8(3), 1038–1049. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>
- Lee, M. T., Kubzansky, L. D., & VanderWeele, T. J. (2021). *Measuring Well-Being: Interdisciplinary Perspectives from the Social Sciences and the Humanities*. Oxford University Press.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* l.]). *\*BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan\**, 14(3), 333–342.
- Mediatama, G. (2023, February 3). Diskusi Panel TaxPrime 2023: Optimisme Ekonomi Indonesia Berkat Reformasi Pajak. *\*pressrelease.id\**. <https://pressrelease.kontan.co.id/news/diskusi-panel-taxprime-2023-optimisme-ekonomi-indonesia-berkat-reformasi-pajak>

- Muliawaty, Y., & Sari, D. P. (2021). Sifat Machiavellian dan Locus Of Control: Studi Eksperimen Keputusan Etis Konsultan Pajak. *\*Jurnal Buana Akuntansi\**, 6(2), 30–48.
- Ratri, D. R., & Budioni, N. A. (2023). Effect of Job Demand and Personal Resource on Employee Work Engagement with Burnout as a Mediating Variable. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i5.1993>
- 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, 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Skaalvik, C. (2020). Self-efficacy for instructional leadership: Relations with perceived job demands and job resources, emotional exhaustion, job satisfaction, and motivation to quit. *\*Social Psychology of Education\**, 23(5), 1343–1366.
- Truong, T. H., & Lestari, D. (2021). Job resources and work engagement: The mediating role of psychological capital. *\*International Journal of Business and Management\**, 16(3), 1–12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n3p1>
- Utami, R. (2020). Psychological well-being and work engagement: The role of emotional intelligence. *\*Jurnal Psikologi\**, 17(1), 45–60.
- Prawira, A., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2022). Peran job satisfaction sebagai variabel intervening dalam hubungan job demand dan job resources terhadap work engagement. *\*EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis\**, 3(01), 69–82.