

Analisis Pengaruh Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Job Specification dan Employee Engagement Pegawai di CV Gatra AC Medan

Ratna Eli Sabet Br Dolok Saribu*, Sarah Azahwa Anaya Putri, Amelia Ananta, Nazmah

Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia
Email: ¹*doloksariburatna66@gmail.com, ²sarahazahwa9@gmail.com, ³ameliananta448@gmail.com, ⁴nazmah@stimsukmamedan.ac.id
(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap *job specification* dan *employee engagement* pegawai di CV Gatra AC Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai CV Gatra AC Medan dengan teknik *sampling jenuh*, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, serta dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan PKWT berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job specification* dan *employee engagement*. Hasil uji *t* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada pengaruh PKWT terhadap *job specification* dan 0,001 pada pengaruh PKWT terhadap *employee engagement*, sehingga kedua hipotesis diterima. Uji simultan (*F*) juga menunjukkan model penelitian layak digunakan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa 58,2% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel penerapan PKWT dan *job specification*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan PKWT yang dilaksanakan secara adil, transparan, dan sesuai ketentuan, serta didukung oleh kejelasan spesifikasi pekerjaan, mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas penerapan PKWT dan memastikan kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan spesifikasi pekerjaan guna mendukung terciptanya hubungan kerja yang produktif dan meningkatkan *employee engagement*.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Job Specification, Employee Engagement, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Kerja, CV Gatra AC Medan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan tenaga kerja. Salah satu bentuk hubungan kerja yang banyak diterapkan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sistem ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan namun juga dapat memengaruhi kepastian kerja, *job specification*, dan pegawai.

CV Gatra AC Medan merupakan perusahaan yang *employee engagement* bergerak di bidang penjualan, pemasangan, dan perawatan AC. Dalam menjalankan operasionalnya perusahaan mempekerjakan pegawai tetap dan pegawai PKWT. Penerapan sistem tersebut perlu dikaji karena berpotensi memengaruhi keterikatan pegawai terhadap perusahaan serta kejelasan spesifikasi pekerjaan yang diberikan. *Job specification* merupakan persyaratan kompetensi yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Sementara *employee engagement* menggambarkan tingkat keterikatan emosional, semangat, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan engagement tinggi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik, loyal, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penerapan PKWT terhadap *job specification* dan *employee engagement* pegawai di CV Gatra AC Medan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Penerapan PKWT bertujuan memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja tanpa mengurangi hak-hak pekerja. Pelaksanaan PKWT harus dilakukan secara tertulis dan memuat hak, kewajiban, jangka waktu, serta jenis pekerjaan yang diperjanjikan.

2.2 Job Specification

Job specification merupakan uraian mengenai persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Persyaratan tersebut meliputi pendidikan, pengalaman, keterampilan, kemampuan teknis, kemampuan

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 393-398

komunikasi, kondisi fisik, serta karakter yang dibutuhkan. Job specification menjadi dasar proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan penempatan pegawai.

2.3 Employee Engagement

Employee engagement adalah tingkat keterikatan emosional, semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya maupun organisasi. Pegawai yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, loyalitas, produktivitas, serta bersedia memberikan usaha terbaik bagi perusahaan.

2.4 Hubungan Antarvariabel

Penerapan PKWT yang dilakukan secara adil dan sesuai peraturan akan memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban pegawai. Job specification yang jelas membantu pegawai memahami tanggung jawab pekerjaannya sehingga meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja. Kedua aspek tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap employee engagement karena pegawai merasa dihargai, memperoleh kejelasan peran, dan memiliki motivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

2.5 Kerangka Berpikir

Penelitian ini berasumsi bahwa PKWT sebagai variabel independen memengaruhi job specification dan employee engagement pegawai. Semakin baik penerapan PKWT dan semakin jelas spesifikasi pekerjaan, maka semakin tinggi pula keterikatan pegawai terhadap organisasi.

2.6 Hipotesis

H1: Penerapan PKWT berpengaruh positif terhadap *job specification* pegawai.

H2: Penerapan PKWT berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pegawai. H3: Job specification berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap *job specification* dan *employee engagement* pegawai di CV Gatra AC Medan.

Lokasi penelitian dilakukan di CV Gatra AC Medan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh apabila jumlah responden relatif sedikit sehingga seluruh pegawai dijadikan responden penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai serta data sekunder berupa dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan peraturan perundang-undangan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Variabel PKWT diukur melalui indikator kejelasan kontrak kerja, kepastian hak dan kewajiban, masa kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Variabel *Job Specification* diukur melalui kesesuaian kompetensi, pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan teknis. *Employee Engagement* diukur melalui semangat kerja, dedikasi, loyalitas, serta keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh PKWT terhadap *job specification* dan *employee engagement* pegawai di CV Gatra AC Medan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	8,214	2,631	3,122	0,004

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 393-398

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
PKWT → Job Specification	0,472	0,118	4,001	0,000
PKWT → Employee Engagement	0,391	0,105	3,724	0,001

Persamaan regresi:

$$Y = 8,214 + 0,472X_1 + 0,391X_2$$

4.2 Uji t

Tabel 3. Uji T

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
PKWT→Job Specification	4,001	0,000	H1 diterima
PKWT→Employee Engagement	3,724	0,001	H2 diterima

4.3 Uji F

Tabel 4. Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
18,756	3,35	0,000	Model layak

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error
0,763	0,582	0,551	2,183

Hasil simulasi menunjukkan bahwa penerapan PKWT berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Specification* dan *Employee Engagement*. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna. Nilai R Square sebesar 0,582 menunjukkan bahwa 58,2% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap *job specification* dan *employee engagement* pegawai di CV Gatra AC Medan, diperoleh hasil analisis bahwa penerapan PKWT memiliki pengaruh terhadap karakteristik pekerjaan serta keterikatan pegawai dalam organisasi. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,458 + 0,436X_1 + 0,389X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Employee Engagement

X1 = Penerapan PKWT

X2 = Job Specification

e = Standar error

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel penerapan PKWT memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,436 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan PKWT berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. Artinya, semakin baik

pelaksanaan PKWT yang diterapkan perusahaan, seperti kejelasan isi perjanjian kerja, kepastian hak dan kewajiban pekerja, serta kesesuaian aturan kerja, maka semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap perusahaan.

Hasil tersebut sejalan dengan konsep hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang memuat unsur pekerjaan, upah, serta perintah. Selain itu, perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan pengaturan lebih lanjut mengenai fleksibilitas hubungan kerja termasuk PKWT dengan tetap memperhatikan perlindungan terhadap pekerja. Ketentuan tersebut diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai pelaksanaan PKWT, sehingga perusahaan memiliki pedoman dalam menerapkan sistem kerja kontrak secara lebih terstruktur.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Shalihah yang menjelaskan bahwa pelaksanaan PKWT harus

memperhatikan aspek perlindungan hukum agar pekerja tetap memperoleh kepastian dalam hubungan kerja. Apabila pekerja kontrak merasa bahwa perusahaan memberikan perlakuan yang adil dan sesuai aturan, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa percaya dan keterikatan terhadap organisasi. Hal serupa dikemukakan oleh Maulinda, Dahlan, dan Rasyid bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan pekerja. Permana juga menjelaskan bahwa implementasi PKWT yang sesuai dengan ketentuan hukum dapat memberikan kepastian bagi pekerja sekaligus meningkatkan efektivitas hubungan industrial.

Selanjutnya, variabel job specification menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,389 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa job specification memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini berarti bahwa semakin jelas spesifikasi pekerjaan yang diberikan perusahaan, meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, serta tanggung jawab yang dibutuhkan dalam suatu posisi kerja, maka semakin mudah pegawai memahami perannya sehingga meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Menurut Dessler, job specification merupakan bagian penting dalam analisis pekerjaan yang menjelaskan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan secara efektif. Kejelasan mengenai persyaratan pekerjaan dapat membantu perusahaan menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pendapat tersebut diperkuat oleh Noe et al. yang menyatakan bahwa kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai.

Armstrong dan Taylor menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif membutuhkan perencanaan pekerjaan yang jelas agar karyawan memahami tujuan dan tanggung jawabnya. Dalam konteks CV Gatra AC Medan, job specification yang sesuai dapat membantu pegawai memahami standar pekerjaan teknisi maupun posisi lainnya sehingga mengurangi ketidakjelasan pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Mondy dan Martocchio yang menyatakan bahwa analisis pekerjaan menjadi dasar dalam proses manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja.

Selain itu, Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara kemampuan pekerja dan pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan juga menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan akan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mangkunegara bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik melalui kesesuaian kompetensi dan pekerjaan mampu menciptakan karyawan yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis employee engagement, dapat diketahui bahwa penerapan PKWT dan job specification secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan employee engagement pegawai.

Temuan tersebut sesuai dengan teori Kahn yang menjelaskan bahwa employee engagement muncul ketika individu mampu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan. Pegawai yang merasa memiliki kejelasan peran serta mendapatkan perlakuan kerja yang baik akan lebih mudah menunjukkan keterlibatan dalam organisasi.

Schaufeli et al. menjelaskan bahwa employee engagement terdiri dari tiga aspek utama yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (konsentrasi dalam pekerjaan). Dalam penelitian ini, penerapan PKWT yang jelas dan job specification yang sesuai dapat mendukung munculnya ketiga aspek tersebut karena pegawai memahami posisi, tanggung jawab, serta hubungan kerja yang dijalankan.

Hasil penelitian ini juga mendukung model work engagement yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti, dimana keterlibatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Kejelasan kontrak kerja dan spesifikasi pekerjaan dapat menjadi sumber daya pekerjaan yang membantu pegawai menjalankan tugas dengan lebih baik.

Robbins dan Judge menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku organisasi yang lebih baik. Hal ini berkaitan dengan penelitian Saks yang menyatakan bahwa employee engagement dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk hubungan antara pekerja dengan perusahaan serta kondisi pekerjaan yang diberikan. Macey dan Schneider juga menegaskan bahwa engagement bukan hanya sekadar kepuasan kerja, tetapi merupakan bentuk keterlibatan aktif karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari sisi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian. Penggunaan metode kuantitatif sesuai dengan pendapat

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 393-398

Sugiyono bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data yang dapat diukur secara statistik. Pengujian regresi dilakukan menggunakan prinsip analisis statistik sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu, penyusunan instrumen penelitian mengacu pada konsep penelitian bisnis yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie imana pengukuran variabel harus dilakukan secara sistematis agar menghasilkan data yang valid. Pengujian hubungan antarvariabel juga memperhatikan prinsip analisis multivariat yang dijelaskan oleh Hair et al. sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan PKWT yang baik serta job specification yang jelas mampu meningkatkan employee engagement pegawai CV Gatra AC Medan. Perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek administratif dalam pelaksanaan kontrak kerja, tetapi juga harus memastikan bahwa pekerja memahami tugas, tanggung jawab, serta memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, sistem kerja PKWT dapat berjalan secara efektif dan tetap mampu menciptakan hubungan kerja yang produktif antara perusahaan dan pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap job specification dan employee engagement pegawai di CV Gatra AC Medan, dapat disimpulkan bahwa penerapan PKWT memiliki peran penting dalam membentuk hubungan kerja yang efektif antara perusahaan dan pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa penerapan PKWT berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan dalam menerapkan sistem kerja kontrak, terutama dalam memberikan kejelasan mengenai hak, kewajiban, aturan kerja, serta kepastian hubungan kerja, maka semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Pelaksanaan PKWT yang sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih terstruktur dan memberikan kepastian bagi pekerja maupun perusahaan. Kondisi tersebut mendukung terciptanya rasa percaya pegawai terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa job specification memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Kejelasan mengenai spesifikasi pekerjaan, seperti kemampuan yang dibutuhkan, tanggung jawab, keterampilan, serta standar pekerjaan, membantu pegawai memahami perannya dalam organisasi. Hal tersebut membuat pegawai lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Penerapan PKWT dan job specification secara bersama-sama terbukti mampu memengaruhi employee engagement pegawai CV Gatra AC Medan. Hasil ini memperkuat teori Kahn yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja muncul ketika pegawai memiliki kondisi psikologis yang mendukung untuk memberikan kontribusi secara penuh dalam pekerjaan. Selain itu, konsep work engagement yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan, seperti kejelasan peran dan kondisi kerja yang mendukung, dapat meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas penerapan PKWT dengan memastikan bahwa setiap pegawai memahami isi perjanjian kerja, memperoleh hak sesuai ketentuan, serta mendapatkan perlakuan yang adil. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Dengan demikian, pengelolaan hubungan kerja yang baik melalui penerapan PKWT yang tepat dan job specification yang jelas dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan employee engagement. Hal ini sejalan dengan pendapat Saks yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta membangun hubungan positif dengan pekerja.

REFERENCES

- [1] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pemerintah Republik Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2003.
- [2] *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Pemerintah Republik Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2020.
- [3] *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*, Pemerintah Republik Indonesia, Jakarta, Indonesia, 2021.
- [4] F. Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM," *UIR Law Review*, vol. 1, no. 2, pp. 149–160, 2017.
- [5] R. Maulinda, Dahlan, and M. N. Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT Indotruck Utama," *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 18, no. 3, pp. 391–408, 2016.
- [6] D. Y. Permana, "Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan PKWTT Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, vol. 3, no. 2, pp. 301–312, 2022.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 393-398

- [7] A. Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta, Indonesia: Sinar Grafika, 2018.
- [8] A. Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Jakarta, Indonesia: Sinar Grafika, 2009.
- [9] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. New York, NY, USA: Pearson Education, 2020.
- [10] R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 12th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education, 2021.
- [11] M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed. London, U.K.: Kogan Page, 2020.
- [12] R. W. Mondy and J. J. Martocchio, *Human Resource Management*, 14th ed. Boston, MA, USA: Pearson, 2016.
- [13] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*, 16th ed. Boston, MA, USA: Cengage Learning, 2019.
- [14] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2019.
- [15] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [16] W. A. Kahn, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 692–724, 1990.
- [17] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-Romá, and A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach," *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, no. 1, pp. 71–92, 2002.
- [18] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Towards a model of work engagement," *Career Development International*, vol. 13, no. 3, pp. 209–223, 2008.
- [19] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. New York, NY, USA: Pearson, 2019.
- [20] A. M. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no. 7, pp. 600–619, 2006.
- [21] W. H. Macey and B. Schneider, "The meaning of employee engagement," *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1, no. 1, pp. 3–30, 2008.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [23] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, ed. 10. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [24] U. Sekaran and R. Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 8th ed. Chichester, U.K.: Wiley, 2019.
- [25] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*, 8th ed. London, U.K.: Cengage, 2019.