

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan Departemen K3 PT Petrokimia Gresik. Dengan pendekatan kuantitatif menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), data diperoleh melalui kuesioner *Skala Likert* dari 45 responden karyawan K3. Hasil analisis memaparkan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement* ($\beta = 0,266$; $p = 0,019$), sedangkan *job resources* memiliki pengaruh signifikan positif yang lebih kuat ($\beta = 0,614$; $p = 0,000$). Model menjelaskan 51,1 % variansi *work engagement* ($R^2 = 0,511$). Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara beban kerja dan dukungan organisasi, meski tuntutan pekerjaan dapat memacu keterlibatan, ketersediaan sumber daya seperti dukungan atasan, umpan balik, dan otonomi menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan fokus karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar manajemen memperkuat penyediaan *job resources* dan mengelola *job demands* secara proporsional untuk memaksimalkan *engagement* dan kinerja departemen K3.

Kata Kunci: *job demands, job resources, work engagement, PLS-SEM, K3, Petrokimia*