

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PT HRD MANDIRI
UNIT CIOMAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

RIFA'I HARAHAP
19.860.0053



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/8/23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN BAGIAN GUDANG PT. HRD MANDIRI UNIT CIOMAS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Rifa'i Harahap

198600053

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada

Tanggal, 02 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Prof. Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris

(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi Psikolog)

Penguji Tamu

(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 02 Agustus 2023

Kepala Bagian
BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Arif Fachman, S.Psi, M.Psi
Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rifa'i Harahap
NPM : 198600053
Tahun Terdaftar : 2019
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 Agustus 2023



Rifa'i Harahap

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

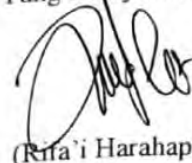
Nama : Rifa'i Harahap
NPM : 198600053
Tahun Terdaftar : 2019
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Hubungan Job demands dengan Work engagement pada Karyawan Bagian Gudang PT. HRD Mandiri Unit Ciomas*.

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk, pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 02 Agustus 2023
Yang Menyatakan



(Rifa'i Harahap)

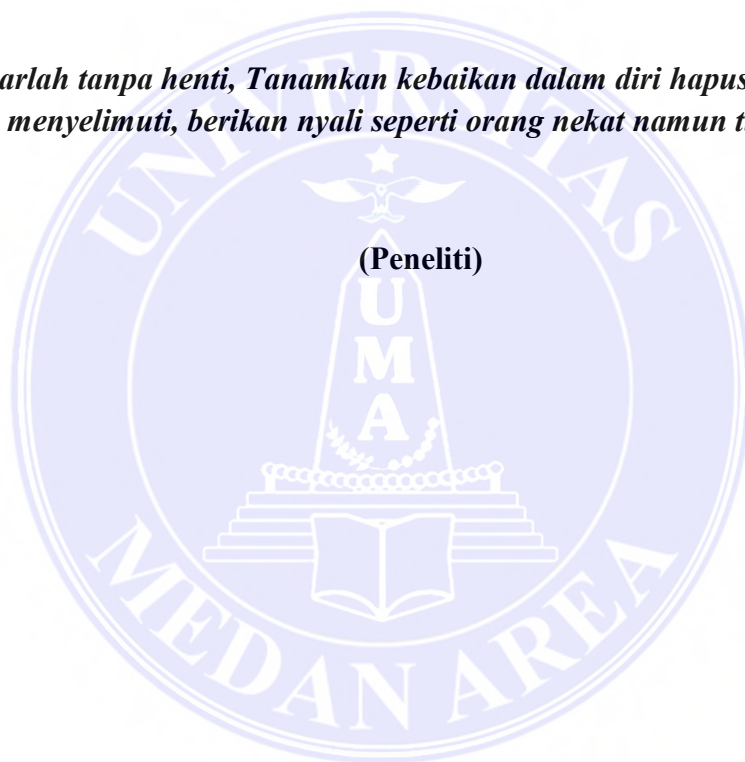
MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali”

(HR. Tirmidzi)

“ Belajarlah tanpa henti, Tanamkan kebaikan dalam diri hapus fikiran buruk yang menyelimuti, berikan nyali seperti orang nekat namun tidak bodoh”

(Peneliti)



PERSEMBAHAN

Allhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran, kemudahan serta kesehatan bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua saya:

Ayah : Abdul Hakim Harahap

Ibu : (Almh) Arlyanti

Terima kasih atas semua cinta dan doa yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Skripsi ini merupakan persembahan kecil untuk dua orang yang sangat penting dan berharga dalam hidup saya yaitu kedua orang tua. Kehidupan ini menjadi lebih mudah untuk dihadapi ketika saya memiliki orang tua yang sangat mengerti diri saya dan merawat saya dari kecil hingga sampai dengan sekarang ini. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna bagi saya.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rifa'i Harahap
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Asam Jawa, 20 Agustus 2000
Alamat : Desa Pekan Tolan Kec. Kp Rakyat, Labusel
Kode Pos : 21463
Nomor Ponsel : 082276994612
Email : Ripai.harahap33333@gmail.com
Pendidikan Formal :
a. SMAN 1 Kota Pinang
b. SMPN 4 Kampung Rakyat
c. SDN 114340 Pekan Tolan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bagian Gudang PT. HRD Mandiri Unit Ciomas”** dapat diselesaikan dengan baik.

Peneliti sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan peneliti. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan kerja sama berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan. M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Hasanuddin, Ph,D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi Psikolog, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta keluangan

waktu dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi Psikolog selaku penguji sidang yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
6. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku Sekertaris sidang yang telah memberikan arahan dan masukan kepada peneliti untuk perbaikan skripsi.
7. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada peneliti, serta staff tata usaha atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi sejak awal hingga selesai.
8. Terimakasih yang teristimewa kepada kedua Orang tua yang saya sayangi Ayahanda Abdul Hakim Harahap dan Ibunda Almh. Arlyanti yang selalu dan tak pernah berhenti dalam mendoakan, mendukung, dan mengiringi setiap proses selama saya hidup serta proses perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
9. Kepada teman seperjuangan saya (Fajar Risky, Maulana Fathur, Sephira Devy, Nadya Khairani, Jasmin Thalita, dan Citra Amalia) yang selalu membantu dan memberikan motivasi dan setia menemani saya dari awal perkuliahan hingga dalam proses pengerjaan skripsi ini.

10. Pimpinan PT. HRD Mandiri Titi Papan Marelan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
11. Kepada partner saya Saudari Afra Febri Muthia, S.H selaku HRD di perusahaan yang saya teliti yang sudah banyak membantu peneliti dalam memberikan informasi terkait perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian.
12. Karyawan bagian gudang yang sudah berpartisipasi dan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner peneliti.
13. Dan semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat peneliti ucapkan satu persatu.

Akhir Kata, Penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan didalam penulisan apapun ataupun penyusunan skripsi ini. Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua orang membutuhkannya terutama di bidang psikologi industri dan organisasi.

Medan, 02 Agustus 2023

Rifa'i Harahap

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan penelitian	10
1.5 Hipotesis	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Work Engagement	12
2.1.1 Definisi Work Engagement	12
2.1.2 Faktor-Faktor Work Engagement	14
2.1.3 Ciri-ciri Work Engagement	19
2.1.4 Aspek-aspek Work Engagement	21
2.1.5 Kategori Work Engagement	23
2.2 Job Demands	24
2.2.1 Definisi Job demands	24
2.2.2 Faktor-Faktor Job demands	25
2.2.3 Aspek-aspek Job demands	27
2.2.4 Tipe Job demands	29
2.2.5 Dampak Job demands	31
2.3. Karyawan	33
2.3.1 Pengertian Karyawan	33
2.3.2 Jenis-Jenis Karyawan	35
2.4. Hubungan Antara Work Engagement dengan Job Demands	36
2.5. Kerangka Konseptual	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tipe Penelitian	41
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	42
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
3.3.1 <i>Job Demands</i>	42

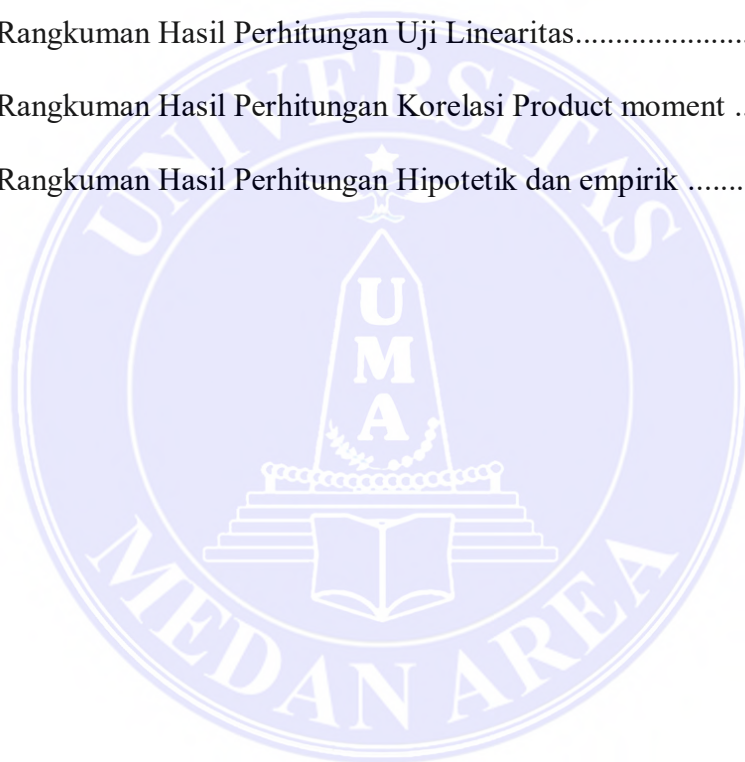
3.3.2	<i>Work Engagement</i>	43
3.4	Subjek Penelitian	43
3.4.1	Populasi.....	43
3.4.2	Sampel dan tehnik pengambilan sampel.....	44
3.5	Metode dan Alat Pengambilan Data	44
3.6	Validitas dan Reliabilitas	46
3.7	Metode Analisi Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Orientasi Kanca Penelitian.....	49
4.1.1	Gambaran Umum PT. HRD Mandiri Unit Ciomas.....	49
4.1.2	Struktur Organisasi	50
4.2	Persiapan penelitian	51
4.2.1	Persiapan Administrasi	51
4.2.2	Persiapan Alat Ukur.....	52
4.2.3	Uji Coba Alat Ukur.....	55
4.3	Pelaksanaan Penelitian	59
4.4	Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	60
4.4.1	Uji Asumsi	61
4.4.2	Hasil Perhitungan Analisis Data Korelasi <i>Product Moment</i>	61
4.4.3	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	63
4.5	Pembahasan	66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
5.2.1 Bagi Subjek Penelitian.....	73
5.2.2 Bagi PT. HRD Mandiri Unit Ciomas.....	73
5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Butir Skala Job Demands Sebelum Uji Coba.....	53
Tabel 2 Distribusi Butir Skala Work Engagement Sebelum Uji Coba	55
Tabel 3 Distribusi Butir Skala Job Demands Setelah Uji Coba	57
Tabel 4 Distribusi Butir Skala Work Engagement Setelah Uji Coba.....	58
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	61
Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	62
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Product moment	63
Tabel 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Hipotetik dan empirik	65



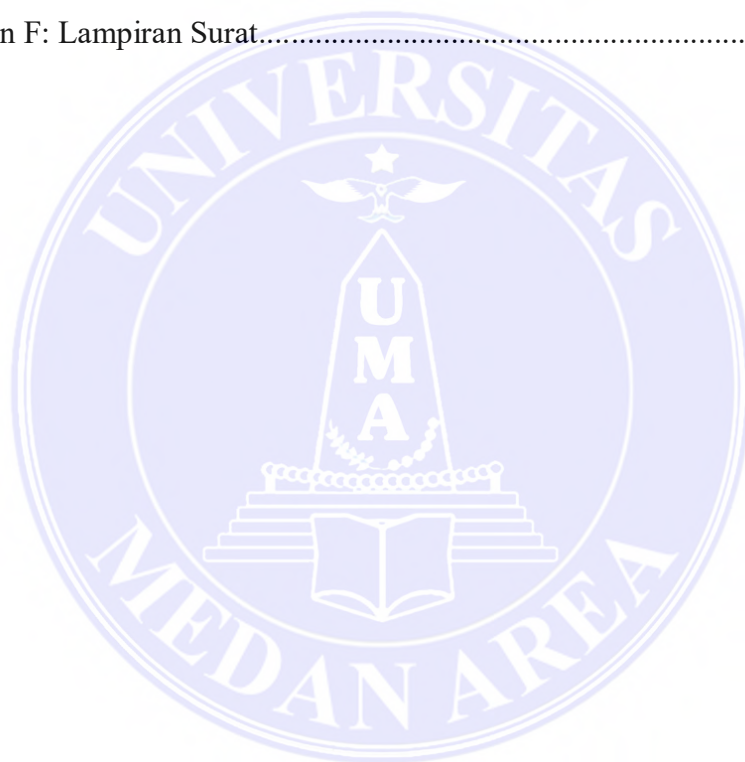
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 2 Struktural organisasi PT.HRD Mandiri Unit Ciomas	50
Gambar 3 Kurva Normal Skala <i>Job Demands</i>	65
Gambar 4 Kurva Normal Skala <i>Work Engagemen</i>	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Skala Penelitiain.....	79
Lampiran B: Data Penelitian.....	86
Lampiran C: Uji Validitas dan Realibilitas.....	89
Lampiran D: Uji Asumsi (Uji Normalitas Dan Ujia Lineritas).....	96
Lampiran E: Uji Hipotesis Product Moment.....	100
Lampiran F: Lampiran Surat.....	102



HUBUNGAN JOB DEMANDS DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PT. HRD MANDIRI UNIT CIOMAS

Oleh:

RIFA'I HARAHAHAP
NPM: 198600053

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *Job demands* dengan *work engagement* pada karyawan PT.HRD Mandiri Unit Ciomas. Bahwa *work engagement* adalah kondisi keterikatan karyawan secara positif terhadap pekerjaannya yang diperlihatkan dengan adanya pemberian energi maupun semangat, konsentrasi, serta terlibat aktif dalam pekerjaan. Tinggi rendahnya *Work Engagement* dapat di lihat dari skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker, (dalam Bakker dan Leiter 2010) adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian gudang di PT.HRD Mandiri Unit Ciomas yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu teknik *total sampling*. Pengambilan data digunakan dengan menggunakan skala *job demands* dan *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis data korelasi *person product moment* menunjukkan adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* dimana $r_{xy} = -0,596$ dengan $p = 0,000 < 0,005$. Penelitian ini membuktikan bahwa *job demands* berhubungan dengan *work engagement* sebesar 35,5 % hal ini didapat dari $r^2 = 0,355$. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik dapat disimpulkan bahwa *job demands* yang diterima tergolong tinggi dengan mean hipotetik 50 dan empirik 57,60 serta *work engagement* yang dimiliki tergolong rendah dengan mean hipotetik 70 dan mean empirik 59,40. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci : *Job Demands, Work Engagement, Karyawan*

THE CORRELATION JOB DEMANDS AND WORK ENGAGEMENT IN WAREHOUSE EMPLOYEES AT PT. HRD MANDIRI CIOMAS UNIT

By :

RIFA'I HARAHAP
NPM : 198600053

ABSTRACT

This study aims to look at the relationship between job demands and work engagement among employees at PT. HRD Mandiri Ciomas Unit. Whereas work engagement is a condition of positive employee attachment to their work which is shown by the provision of energy and enthusiasm, concentration, and being actively involved in work. The level of work engagement can be seen from the scale compiled by researchers based on aspects of work engagement according to Schaufeli & Bakker, (in Bakker and Leiter 2010) namely vigor, dedication and absorption. The research approach is a quantitative approach to the type of correlation research. The population in this study were all warehouse employees at PT. HRD Mandiri Unit Ciomas, totaling 35 people, using a non-probability sampling technique, namely total sampling technique. Data collection is used using the job demands and work engagement scales. Based on the results of person product moment correlation data analysis, it shows that there is a negative relationship between job demands and work engagement where $r_{xy} = -0.596$ with $p = 0.000 < 0.005$. This study proves that job demands are related to work engagement by 35.5%, this is obtained from $r^2 = 0.355$. Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the job demands received are relatively high with a hypothetical mean of 50 and empirical 57.60, and work engagement is relatively low with a hypothetical mean of 70 and an empirical mean of 59.40. This means that the proposed hypothesis is accepted.

Keywords : *Job Demands, Work Engagement Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah atau mesin-mesin tradisional. Menurut Senamo (dalam Sutrisno, 2010), aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin, atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi (Parmin, 2014).

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan poin penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan agar pegawai siap mental dan fisik dalam melaksanakan pekerjaannya serta terciptanya lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan

dan nyaman. Namun tidak hanya itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang proaktif dan berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, komitmen dan engaged kerja memainkan peran yang sangat penting. *Work engagement* adalah kondisi positif yang berkaitan dengan perilaku kerja, di mana hubungan antara karyawan dan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghargaan, dicatat atas dasar ini. Karyawan yang terlibat adalah karyawan yang memiliki semangat (Vigor), dedikasi (Dedication), dan Absorpsi (absorption) dalam pekerjaan yang dilakukannya (Baker & Leiter, 2010).

Harter et al., 2002 menyatakan bahwa *work engagement* memiliki manfaat bagi perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan, serta mengurangi turnover karyawan. Tidak hanya manfaat bagi organisasi, *work engagement* juga memiliki manfaat bagi karyawan itu sendiri, menurut Saks (2006), manfaat *work engagement* bagi karyawan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, keterikatan organisasi, dan OCB. Karyawan yang terikat memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak terikat. Ketika seorang karyawan tidak terikat pada suatu perusahaan, maka karyawan tersebut menunjukkan kesadaran rendahnya bisnis perusahaan, seperti ia tidak merasa fokus dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan yang merasa tidak mampu dan merasakan tekanan menunjukkan perilaku yang menunjukkan

sedikit kesadaran terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Federman (2009), karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi dapat diidentifikasi dengan empat karakteristik keterikatan kerja, yaitu pertama, berkonsentrasi menyelesaikan satu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya. Kedua, merasa menjadi bagian dari tim dan sesuatu yang lebih besar dari diri Anda Ketiga, merasa mampu dan tidak tertekan untuk melakukan lompatan dalam pekerjaan, dan terakhir bekerja dengan perubahan dan menghadapi tantangan dengan perilaku yang matang. Berdasarkan karakteristik yang disebutkan sebelumnya, ternyata di PT. HRD Mandiri menunjukkan bahwa karyawan di area gudang tidak menunjukkan karakteristik keterikatan kerja tersebut. Karyawan tidak menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, dibuktikan dengan kurangnya konsentrasi karyawan Gudang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang berdampak pada antusias mereka menyelesaikan pekerjaannya.

Kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai *work engagement* yang tinggi seperti yang kurang terlihat di PT. HRD Mandiri unit Ciomas dalam bekerja. Karyawan bagian gudang juga sering merasa bahwa mereka tidak sepenuhnya terikat dengan pekerjaannya bahwa karyawannya yang mulai sering mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, terlambat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja, ada yang membolos dan harus di pantau dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu staff HRD. Fenomena yang bertolak belakang berdasarkan ciri-ciri karyawan dengan *work engagement*

tinggi juga terlihat bahwa karyawan gudang masih sering mengabaikan pekerjaannya, masih sering menggunakan Hp dan membuka sosial media disaat jam kerja, masih ada saja karyawan yang membawa hp kedalam cold storage dengan peraturan perusahaan karyawan gudang tidak boleh menggunakan hp didalam cold storage, serta menunda pekerjaan yang diberikan sehingga menumpuknya tugas dan berkas di atas meja dan terlambatnya mengumpulkan laporan. Fenomena yang terjadi bahwa karyawan bagian gudang ini tidak mempunyai inisiatif seperti membuat strategi pola kerja yang baik dan teratur supaya tugas-tugas dapat diselesaikan dengan cepat, baik dan tidak menghambat proses penjualan produk di suatu perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. HRD Mandiri Unit Ciomas kurang bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap pekerjaannya secara personal dimana menunjukkan ciri kinerja yang cenderung rendah.

Perusahaan dengan jumlah karyawan yang banyak tentunya perlu mempertimbangkan masalah work engagement. PT. HRD Mandiri unit Ciomas merupakan salah satu perusahaan dengan jumlah karyawan yang cukup banyak yaitu sekitar 250 karyawan yang terbagi dalam beberapa departemen antara lain Salesman, Marketing, PPIC, Accounting, Audit department, IT department, Driver, helper, Gudang, yang Berdiri sejak tahun 2009. Namun mengenai departemen yang berbeda tersebut, peneliti memilih departemen Gudang sebagai populasi dalam penelitian ini karena departemen Gudang merupakan departemen yang selalu menerima beban kerja yang berat dibandingkan dengan departemen lainnya.

Tugas bagian gudang adalah Packing barang, menyusun barang, bongkar muatan barang atau produk, menerima dan menandatangani surat penerimaan/permintaan barang, melakukan persiapan untuk penyimpanan barang dan pengiriman barang yang stocknya harus tersedia, menulis laporan aktivitas barang, melakukan koordinasi dengan divisi lain dan klien perusahaan serta mencapai tujuan permintaan produk dari marketing.

Tentunya PT.HRD Mandiri telah menempuh perjalanan panjang yang telah ditempuh. PT.HRD Mandiri Unit Ciomas menghadapi banyak tantangan untuk mempertahankan kinerja dan kredibilitasnya sebagai perusahaan, misalnya tantangan yang datang seiring berjalannya waktu. Jumlah karyawan yang banyak tentunya membuat perusahaan menginginkan karyawan yang berkomitmen atau engaged terhadap pekerjaannya. Hal ini mengharuskan PT.HRD Mandiri Unit Ciomas agar memiliki karyawan yang bersedia mengeluarkan potensi terbaiknya dalam mengatasi berbagai tantangan dan fokus menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Jadi, *Work engagement* adalah bagian penting atau salah satu kunci keberhasilan dan kesuksesan dalam bisnis apa pun. Disamping itu PT.HRD Mandiri merupakan perusahaan bergerak didalam bidang jasa kinerja karyawan serta mendistribusi barang konsumsi yang produk utamanya dari ayam frozen food. Produk-produk yang didistribusikan oleh perusahaan terdiri Frozen food ayam, Sosis Premio, Spicy Wings, Otak, otak, Sosis Bon-Bon dan lainnya.

Melakukan pemenuhan permintaan barang dari marketing/sales yang urgent dan tiba-tiba untuk menjual ke customer karyawan gudang harus menjaga stock untuk memenuhi permintaan yang urgent yang akan didistribusikan kepada

customer dan mempersiapkan barang untuk di bongkar muat serta mencatat dan melaporkan aktivitas barang tersebut, serta sering terjadinya overload barang yang membuat karyawan gudang bingung menata barang yang masuk karena tempat penyimpanan sudah tidak muat lagi sehingga sulit bagi karyawan gudang untuk menyusun dan mencari item yang dipesan oleh customer, tentunya menjadi tuntutan kerja yang cukup tinggi bagi karyawan gudang sehingga membuat kurang fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merasa tidak mampu dan merasa tertekan disaat berkerja untuk mempersiapkan barang-barang urgent yang secepatnya dikirim. Yang pasti kita ketahui bahwa dunia kerja adalah dunia yang penuh dengan tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, baik itu dari segi pengetahuan, keahlian maupun keterampilan dari karyawan itu sendiri. Beban kerja yang berat atau tenggat waktu yang terburu-buru, kurangnya dukungan dari rekan kerja, atasan, atau bahkan dari diri sendiri yang berada di bawah tekanan untuk bekerja lebih keras. Jika seseorang tidak mampu mengelola dan menghadapi tekanan dengan baik, maka kemungkinan besar itu adalah keadaan stres. Luthans (dalam Zamora, 2019) menyebut stres sebagai respons terhadap penyesuaian yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan, situasi, atau peristiwa lingkungan yang membebani seseorang secara psikologis dan fisik.

Tuntutan pekerjaan atau *Job demands* yang tinggi dapat membuat karyawan mudah stress dalam bekerja. Fox (dalam Love et al., 2007) menemukan bahwa selain kelelahan fisik, tuntutan kerja di lingkungan kerja juga memicu kelelahan psikologis pada karyawan atau disebut sebagai *psychological stressor*.

Apabila hal ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kesulitan Usaha untuk mencapai tujuan perusahaan akan menemui hambatan dan orang yang bekerja akan menjadi kurang produktif. Karyawan yang bekerja dengan tuntutan relatif rendah juga dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan adanya tuntutan kerja tersebut maka diperlukan suatu keseimbangan yaitu berupa dukungan selama proses kerja agar karyawan termotivasi dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Tuntutan pekerjaan atau *job demands* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Bakker & Demerouti (2008) adalah individu yang mengembangkan model mengenai tuntutan pekerjaan yang disebut Job Demands Resources Model (JD-R model). Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah penelitian tentang model JD-R semakin meningkat sehingga berkembang menjadi sebuah teori (Bakker & Demerouti, 2014). Studi-studi ini menggunakan teori ini sebagai kerangka konseptual untuk dasar intervensi dalam suatu organisasi (Gruber, 2017). Dalam teori ini dikatakan bahwa tuntutan kerja terbentuk dari aspek fisik, psikologis, sosial dan emosional yang berlangsung lama di tempat kerja.

Penelitian tentang pengaruh model JD-R terhadap *work engagement* dilakukan oleh (Prieto et al., 2008), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dari *Job demands* terhadap *work engagement*. Namun ada juga penelitian dari (Coetzer & Rothmann, 2007) yang menyatakan bahwa *Job demands* tidak berhubungan signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Job*

demands terhadap *work engagement*, maka peneliti berpendapat penting untuk meneliti hubungan *job demands* terhadap *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan HRD di PT.HRD Mandiri unit Ciomas, juga dikatakan bahwa tuntutan kerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan cukup tinggi terutama karyawan gudang harus memenuhi permintaan barang marketing yang harus di jual ke customer dengan cepat supaya mencapai target penjualan perharinya dan karyawan gudang harus mempertanggung jawabkan stock barang yang ada di gudang dengan cara melaporkan aktivitas barang dari keluar masuknya barang sehingga harus benar-benar teliti supaya tidak terjadi selisih barang antara stock fisik dengan stock yang ada di program, tidak hanya pada bagian gudang saja karyawan bagian lainnya juga harus dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan waktu yang cepat, karena kerjaan setiap divisi sangat berkaitan serta apa yang dikerjakan karyawan akan langsung di *follow up* pada divisi lainnya. Namun tuntutan kerja yang diterima tim gudang cenderung lebih berat. Tuntutan pemenuhan permintaan barang yang urgent dengan tenggat waktu pengerjaan yang harus cepat merupakan hal yang menjadi tuntutan tim gudang di perusahaan ini. Melihat fenomena yang terjadi di PT.HRD Mandiri unit Ciomas dan perbedaan- perbedaan hasil penelitian yang dilakukan mengenai *job demands* dengan *work engagement* serta didukung oleh hasil wawancara pada bagian gudang di perusahaan tersebut, dimana pernyataannya adalah sebagai berikut.

“ Kamipun kerja ini kayak manapun harus dapat memenuhi target yang udah di tetapkan, tuntutan terbesarnya ya itulah, harus mencapai target permintaan marketing yang buru-buru dan mendadak perharinya, target tercapai dinaikkan lagi targetnya,

makanya setiap bulan itu gak konsisten hasilnya Kadang yah Sukak Kepikiran Juga, udah jadi karyawan cukup lama tapi tidak ada pengangkatan karirnya tidak ada, Gaji juga gak seberapa mau stres juga ya gimana mau gak mau harus tetap dijalanin karena usia segini bakal susah cari pekerjaan ,. (Kutipan wawancara dengan interpersonal dengan karyawan gudang, pada 19 Agustus 2022 Pukul 13.00 Wib).

Berdasarkan fenomena yang di paparkan di latar belakang diatas yaitu karyawan gudang PT.HRD Mandiri. *Engagement* seorang karyawan ikut serta dalam dalam mempengaruhi *job demands* dari karyawan. Karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak memiliki keterikatan dan menganggap bukan bagian dari perusahaan tidak benar-benar melakukan tugasnya sebagai karyawan dengan baik serta kurangnya loyalitas dan kemauan sebagai karyawan untuk meningkatkan kualitas dan *job demands* karyawan. Uraian permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan *Job demands* dengan *Work engagement* pada karyawan gudang PT.HRD Mandiri Unit Ciomas”.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan lebih terarah, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang diteliti yaitu *job demands* dan *work engagement* pada karyawan gudang PT. HRD Mandiri unit Ciomas.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Apakah terdapat Hubungan *Job demands* dengan *Work engagement* pada PT. HRD Mandiri unit ciomas" ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan *Job demands* dengan *Work engagement* pada karyawan PT HRD Mandiri unit Ciomas.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. HRD Mandiri bagian Gudang unit Ciomas. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *work engagement* semakin rendah *job demands* demikian sebaliknya, semakin rendah *work engagement* semakin tinggi *job demands*.

1.6 Manfaat Penelitian

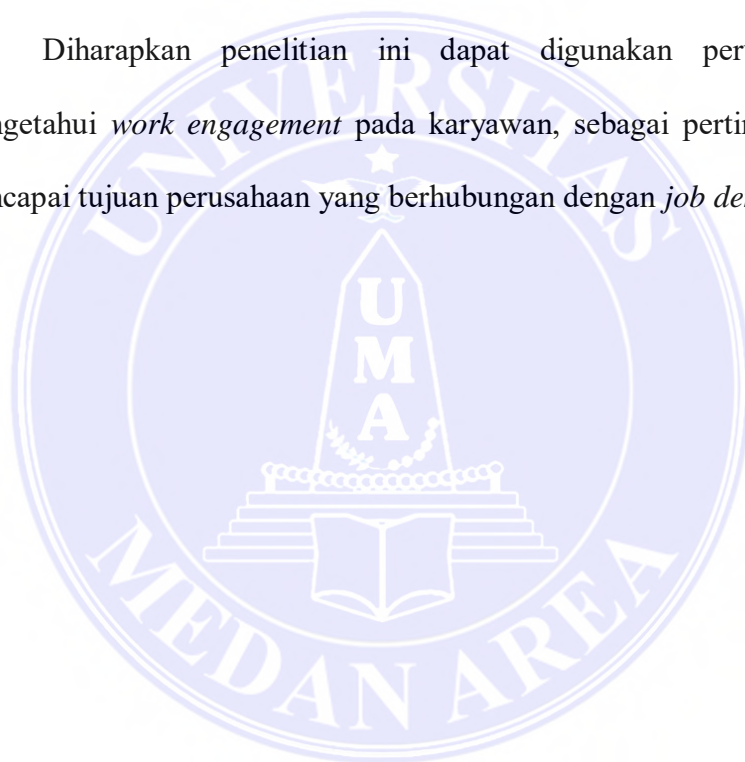
Dalam penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi pengembangan keilmuan psikologi khususnya ilmu bidang psikologi industri dan organisasi baik dari aspek teoritis maupun praktis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih pemikirin dalam ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Psikologi Industri Organisasi mengenai hubungan antara *Job demands* dengan *work engagement*

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui *work engagement* pada karyawan, sebagai pertimbangan dalam mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan *job demands*



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work Engagement

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement*, seperti Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* adalah suatu keadaan yang positif terkait dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi hubungan karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan (Bakker & Leiter, 2010).

Konsep *engagement* pertama sekali diperkenalkan oleh Kahn. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya.

Kahn (1990) juga berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja. Namun demikian, meskipun Kahn memberikan model teoritis yang komprehensif dari kehadiran psikologis, ia tidak mengusulkan operasionalisasi dari konstruk *engagement* ini. Selain itu, model *engagement* Kahn ini, belum teruji secara empiris di konteks yang berbeda dan diantara kelompok-kelompok pekerjaan lainnya dan inilah yang menjadi salah satu kelemahannya.

Brown (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Wellins & Concelman (2004) mengemukakan mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Karanika-Murray, Duncan, Pontes, dan Griffiths (2015) menyebutkan bahwa karyawan yang telah membangun ikatan yang kuat dengan perusahaan

akan menghidupi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut dan berusaha mewujudkannya dengan cara *engaged* terhadap pekerjaannya. Demerouti, dan Van den Heuvel (2015) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* akan bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa bangga akan pekerjaannya, dan akan bekerja dengan emosi yang positif sehingga akan berpengaruh pada performansi kerja, komitmen, dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi keterikatan karyawan secara positif terhadap pekerjaannya yang diperlihatkan dengan adanya pemberian energi maupun semangat, konsentrasi, serta terlibat aktif dalam pekerjaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi *Work Engagement* (Bakker & Leiter, 2010) adalah sebagai berikut:

a. Tuntutan kerja (*job demands*)

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain adalah: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

b. Sumber daya kerja (*job resources*)

Sumber daya kerja atau yang sering disebut *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk: 1) mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis, 2) meraih suatu tujuan/goal dari pekerjaan, 3) dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi. Menurut model teori *job demands - resources*, Halbesleben (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa sumber daya kerja merupakan penahan hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan (*exhaustion*). Di bawah kondisi pekerjaan, pekerja yang memiliki level tinggi dari *resources* memberikan lebih masukan dan kemudian lebih mampu berhubungan dengan tuntutan (*demands*). Hasilnya, pekerja akan cenderung memiliki tingkat kelelahan yang rendah dalam bekerja.

c. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

Work Engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk terhadap pekerjaannya menurut (Bakker dan Demerouti, 2008), yaitu sebagai berikut:

A. Faktor Internal

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Usia

Karyawan yang lebih tua akan lebih *engaged* dalam pekerjaannya. bahwa usia memiliki hubungan signifikan dengan regulasi emosi dan identitas karir, dimana keduanya berpengaruh pada meningkatnya *resources*. Karyawan yang lebih tua memiliki *resources* yang lebih baik sehingga akan mempengaruhi cara karyawan tersebut menghadapi *job demands* dan membuat mereka menjadi lebih *engaged*.

b. Jenis kelamin

Karyawan pria menunjukkan skor total hasil skala UWES yang lebih tinggi dibandingkan karyawan wanita bahwa karyawan pria lebih mudah *engaged* dengan pekerjaannya daripada karyawan wanita. Hasil penelitian mengemukakan bahwa karyawan wanita merasa tidak berharga dan tidak begitu berguna dalam perusahaan karena organisasi lebih menghargai karyawan pria dan merasa bahwa semua karyawan seharusnya memiliki karakteristik seperti karyawan pria sehingga karyawan pria lebih merasa berharga dan berguna dalam organisasi dan menyebabkan mereka mudah *engaged* dengan pekerjaannya.

c. *Personal Resources*

Personal resources adalah evaluasi diri secara positif sehingga terkait dengan kemampuan beradaptasi dan kemampuan untuk mengontrol

lingkungan disekitarnya terlebih saat menghadapi situasi yang menantang. Karyawan dengan *personal resources* yang tinggi akan memiliki penghargaan diri yang positif dan tujuan yang ingin dicapai yang jelas sehingga membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan menunjukkan performansi kerja yang baik.

B. Faktor Eksternal

Hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* berdasarkan faktor eksternal, yaitu sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Gaji dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik karena karyawan tertarik dengan perusahaan yang menghargai kemampuan bekerja karyawannya.

b. Career Management

Manajemen karir menjadi penting bagi karyawan terkait dengan work engagement. Manajemen karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat berkembang dan akan berpengaruh pada karir mereka. Pengembangan karir yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan *engaged* dengan pekerjaannya.

c. *Job demands-Resources*

Job demands-resources menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Dasar pikiran dari JD-R model adalah dua proses psikologis yang mengambil peran terkait tekanan pekerjaan dan juga motivasi. *Job demands* dipandang sebagai penyebab karyawan merasa tertekan karena pekerjaan, sedangkan *job resources* dipandang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan *job demands*.

Job demands adalah tuntutan terkait pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan seperti pekerjaan yang terlalu banyak, dan bentuk dari *job resources* antara lain yaitu dukungan sosial dan *performance feedback*. Dalam JD-R model, *job resources* berperan untuk mengurangi dampak negatif dari *job demands* yang tinggi seperti *burnout Job demand*.

Job demands dijelaskan sebagai aspek pekerjaan yaitu fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang membutuhkan ketahanan fisik dan kemampuan psikis (kognitif dan emosional). Bentuk dari *job demands* dalam pekerjaan antara lain tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, maupun adanya tuntutan emosional sebagai hasil dari interaksi dengan orang lain.

Job resources tidak selalu ada untuk mengurangi efek yang ditimbulkan oleh *job demands*. Bahwa tidak semua *job demands* selalu berdampak negatif, namun tetap memungkinkan untuk menjadi *stressor* kepada karyawan jika *job demands* tersebut membutuhkan usaha dan kemampuan yang lebih untuk dapat menyelesaikannya.

d. Leader-member exchange

Teori mengenai LMX menyebutkan bahwa atasan dan karyawan memiliki hubungan yang unik. Kualitas hubungan antara atasan mengemukakan bahwa memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin dapat mempengaruhi secara positif *work engagement* dari karyawannya, yaitu meningkatkan *job resources* dan rasa berharga pada diri karyawan.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job demands*, *job resources*, *personal resources*, faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.3 Ciri-ciri *Work Engagement*

Engelbrecht, 2006 (dalam Megani, 2012) menunjukkan bagaimana *engagement* diterjemahkan menjadi perilaku bahwa orang yang memiliki *engagement* mampu membangkitkan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada ditengah-tengah lingkungan kerja yang memiliki moral rendah dan menyebabkan frustrasi, ia juga akan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dan merasa bahagia atas apa yang dikerjakannya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata cukup baik, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara yang terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

Menurut Federman (2009), ciri-ciri karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi antara lain yaitu:

- a) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri.
- c) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam sebuah pekerjaan.
- d) Bekerja dengan perubahan dan menerima tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), karyawan yang memiliki work engagement tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

1. **Say.** Secara konsisten berbicara positif mengenai perusahaan dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial, dan juga kepada pelanggan.
2. **Stay.** Memiliki keinginan untuk menjadi anggota perusahaan dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di perusahaan lain.
3. **Strive.** Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan.

Robertson Smythe, 2007 berpendapat bahwa pekerja yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Pekerja yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Pekerja yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pekerja yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka memiliki komitmen terhadap tujuan serta menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi. Sehingga *work engagement* berkembang secara aktif dalam suatu pengaturan di mana adanya hubungan yang kuat antara organisasi dan nilai-nilai pada setiap individu.

2.1.4 Aspek- Aspek *Work Engagement*

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, dkk, 2002). Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003). Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Menurut Schaufeli & Bakker, (dalam Bakker dan Leiter 2010) terdapat tiga aspek penting yang mewakili *Work Engagement*, yaitu :

a. *Vigor*

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk menyerahkan upaya, dan persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Aspek *vigor* juga mencerminkan kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Mengarah pada perlibatan diri yang kuat terhadap suatu pekerjaan dan merasakan keberartian (*significance*), antusiasme (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tantangan (*challenge*).

c. *Absorption*

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan

memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu begitu cepat. Sebaliknya orang yang skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker, (dalam Bakker dan Leiter 2010) adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2.1.5 Kategori *Work Engagement*

Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement*, yaitu:

a. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

b. Not Engaged

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energy ketika bekerja.

c. Actively Disengaged

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kategori *work engagement* berdasarkan tingkat engagementnya ada tiga yaitu, *engaged*, *not engaged* dan *actively disengaged*.

2.2 Job Demands

2.2.1 Definisi Job Demands

Job demands didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional (Bakker & Demerouti, 2014). *Job demands* adalah elemen elemen fisik, sosial, dan organisasional dalam kegiatan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan (Gane et al 2010)

Menurut Love *et al* (dalam Putra & Mulyadi, 2010) *job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stresor*), misalnya bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Menurut Gana *et al* (dalam Putra & Mulyadi, 2010) *job demands* adalah elemen-elemen fisikal, sosial dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan *Job demands* adalah bagian dari suatu pekerjaan yang berupa fisik, psikologis, sosial, serta organisasi yang membutuhkan adanya ketahanan fisik dan psikis untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2.2.2 Faktor- Faktor mempengaruhi *Job Demands*

Sauter, Murphy dan Hurrell (Dalam Kelloway *et al*, 2008) mengungkapkan beberapa faktor dari *Job Demands* yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a. *Work schedulling*

Work schedulling ialah waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang menyelesaikan tuntutan tugas dan untuk jenis pekerjaan tertentu *work schedulling* juga berkaitan dengan rotasi karena pada jadwal shift kerja.

b. *Work load* dan *Work pace*

Work load dan *work pace* merupakan jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan untuk waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. *work load* dan *Work pace* merupakan hal mempengaruhi perilaku karyawan dan kesehatan mental karyawan.

c. *Job Content*

Job Content adalah intensitas, muatan, dan siklus pekerjaan yang membutuhkan skill dan kreativitas karyawan. *job content* yang terlalu ringan dan juga terlalu berat mempengaruhi perilaku karyawan.

d. *Job Control*

Job Control adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan dengan menggunakan skill yang dimilikinya. *Job Control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan, karena karyawan memiliki *job control* yang tinggi sehingga menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, sementara karyawan yang memiliki *Job Control* yang rendah cenderung tidak mempunyai kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan stres.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job demands* ada empat poin yaitu *work scheduling*, *work load/work pace*, *job content* dan *job control*.

2.2.3 Aspek-aspek *Job Demands*

Aspek-aspek *job demands* dikemukakan oleh beberapa tokoh, dan terdapat beberapa aspek yang sama yang dikemukakan oleh tokoh yang berbeda. Tokoh-

tokoh tersebut yaitu Bakker dan Demerouti (2014), Xanthopoulou, Bakker, Dollard, Demerouti, Schaufeli, Taris, Schreurs (2007), Nahrgang et al (2010), dan de Jonge, Schaufeli, Shimazu, Dormann (2010).

Aspek *job demands* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2014), yaitu :

a. *Workload*

Workload adalah *job demands* yang berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu

b. *Emotional demands*

Emotional demands adalah salah satu aspek yang terkait dengan usaha yang dibutuhkan untuk menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan, dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi.

c. *Mental demands*

Mental demands adalah salah yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi.

De Jonge et al (2010) mengemukakan dua aspek yang sama seperti yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2008) yaitu *emotional demands* yang terkait dengan pekerjaan yang menuntut secara emosional dan *mental demands* yang terkait dengan proses kerja otak dan menekan dalam segi waktu. Aspek lainnya menurut de Jonge et al (2010) adalah *physical demands*. Yang dimaksud dengan *physical demands* adalah tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan perlu melakukan aktivitas fisik seperti mengangkat barang, atau berdiri

selama jangkawaktu tertentu.

Dalam penelitian oleh Xanthopoulou et al (2007) dengan responden karyawan dari organisasi jasa *home care*, mengemukakan empat aspek *job demands*, yaitu :

a. *Workload*

Aspek *workload* berkaitan dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan dan juga usaha yang perlu dikerahkan untuk dapat menyelesaikan tuntutan tugas tersebut

b. *Physical demands*

Physical demands berkaitan dengan aktivitas fisik apa saja yang perlu dilakukan oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaannya.

c. *Emotional demands*

Emotional demands berkaitan dengan sejauh mana beban kerja dirasakan dan mempengaruhi karyawan secara emosional.

d. *Patient harassment*

Patient harassment berkaitan dengan perilaku agresif yang diterima oleh karyawan dari pasien yang menyewa jasa mereka.

Dalam penelitian ini, aspek *job demands* yang akan digunakan sebagai dasar pengukuran *job demands* adalah aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Deremouti (2014) yaitu *workload*, *mental demands* dan *emotional demands*. Aspek tersebut dipilih dengan pertimbangan karena aspek tersebut yang sesuai

dengan kegiatan-kegiatan pekerjaan responden yaitu karyawan PT HRD Mandiri unit Ciomas.

2.2.4 Tipe *Job Demands*

Menurut De Jonge *et al* (2010) terdapat tiga tipe *job demands*, yaitu :

1. *Physical demands*

Physical demands berkaitan dengan aktifitas fisik, seperti membawa dan mengangkat.

2. *Mental demands*

Mental demands melibatkan pengolahan informasi, seperti memori dan perencanaan.

3. *Emotional demands*

Emotional demands berdampak pada perasaan dan emosi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2013) membagi tipe *job demands* menjadi empat, yaitu:

1. Tuntutan tugas (*task demands*) adalah stressor yang berkaitan dengan

tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Stressor tuntutan tugas ini dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Pekerjaan, berkaitan berkaitan dengan ancaman fisik pada pekerjaan. Kondisi tidak sehat terdapat dalam pekerjaan, seperti penambangan batu bara dan penanganan limbah beracun.
- b. Keamanan, seseorang dalam pekerjaan yang relatif aman kemungkinan tidak akan terlalu khawatir kehilangan posisi

- tersebut. Ancaman terhadap keamanan pekerjaan dapat meningkatkan stres secara dramatis. Sebagai contoh, stres biasanya meningkat di seluruh organisasi selama periode pemecatan.
- c. Kelebihan beban: terjadi ketika seseorang mempunyai lebih banyak pekerjaan dari yang dapat ia tangani. Kelebihan beban dapat bersifat kuantitatif (orang tersebut mempunyai terlalu banyak tugas untuk dilakukan atau terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) atau kualitatif (orang tersebut mungkin meyakini bahwa ia kurang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut).
2. Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperatur dan pencahayaan, serta persyaratan-persyaratan fisik yang diberikan kepada karyawan.
 3. Tuntutan peran (*role demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dimainkan oleh seseorang. Individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja mengharapkan seseorang dengan peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Individu menyampaikan ekspektasi ini, baik secara formal maupun informal. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut.
 4. Tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik kepribadian. Tuntutan antarpersonal terbagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Tekanan kelompok, meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok.
- b. Gaya kepemimpinan menimbulkan stres. Misalnya seseorang karyawan membutuhkan dukungan sosial pemimpinnya, namun pemimpin tersebut cukup kasar dan tidak menunjukkan rasa kasihan kepada karyawannya.
- c. Kepribadian, kepribadian dan perilaku yang berkonflik dapat menyebabkan stres. Konflik yang terjadi ketika dua orang atau lebih harus bekerja bersama meskipun kepribadian, sikap, dan perilaku mereka berbeda.

Dari beberapa pendapat tokoh diatas, peneliti memilih menggunakan pendapat Griffin dan Moorhead (2013) tentang tipe-tipe *job demands* yaitu *task demands*, *physical demands*, *role demands* dan *interpersonal demands*. Karena pendapat dari Griffin dan Moorhead lengkap dan mudah dipahami. Kemudian tipe tersebut dikonstruksikan menjadi alat ukur *job demands*.

2.2.5 Dampak *Job Demands*

Berdasarkan studi empirik dari berbagai jurnal yang berkaitan dengan *job demands* (Bakker, Demerouti 2004), dapat diketahui berbagai dampak yang akan dirasakan dari *job demands*. Dampak-dampak tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Exhaustion*

Job demands yang terlalu menuntut dan juga terlalu banyak membuat karyawan berusaha untuk tetap dapat menyelesaikannya. Tekanan waktu maupun *work overload* yang dirasakan oleh karyawan akan menguras

banyak energi yang digunakan untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaannya.

b. *Burnout*

burnout sebagai keadaan psikologis yang ditandai dengan *exhaustion*, *cynicism*, dan *inefficacy* di tempat kerja. *Job demands* yang terlalu menekan dan kondisi karyawan yang rentan terhadap stress akan semakin memperbesar kemungkinan terjadinya *burnout* pada karyawan.

c. *Absenteeism*

Absenteeism dijelaskan sebagai salah satu bentuk penarikan diri dari lingkungan kerja, *burnout* berhubungan dengan *absenteeism*. Akan timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan yang tengah mengalami *burnout* disebabkan karena telah berkurangnya komitmen dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan.

d. *Stress*

Job demands adalah sumber utama yang menyebabkan stress. *Job demands* dapat menyebabkan karyawan menjadi stress karena adanya ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

e. *Work engagement*

Job demands yang dilihat sebagai pekerjaan yang menantang akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. *Job demands* yang menantang membuat karyawan secara tidak langsung menjadi berkembang, belajar mengenai hal baru, dapat mencapai target yang telah

ditetapkan, berlatih untuk bekerja secara efektif, dan dapat menyebabkan karyawan menjadi *engaged* dengan pekerjaannya.

f. Job performance

Job demands yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap performansi kerja karyawan. *Job demands* yang tinggi membuat karyawan menjadi sulit untuk mengalokasikan perhatian dan energi secara efisien sehingga akan menyebabkan performansi kerja yang kurang baik.

2.3 Karyawan

2.3.1 Pengertian Karyawan

Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal I dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya di mana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Senada dengan hal tersebut, menurut undang-undang nomor. 14 tahun 1969 tentang pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan tertentu serta persepsi mengenai pekerjaannya tersebut, oleh karena itu setiap pekerja mempunyai makna bekerja bagi dirinya Siagian (2000). bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk

memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, 2019). Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2018), Karyawan adalah orang Penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2018). karyawan adalah penduduk dalam usia kerja berusia 15 sampai 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada peminatan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi titik tanpa SDM sumber daya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan

perjanjian.

2.3.2 Jenis - Jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2015), Karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau (PKWT). karyawan kontra atau tidak tetap hanya dikerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dan aktivitas organisasi. karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Berdasarkan penjelasan ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak).

2.4 Hubungan Antara *Work Engagement* Dengan *Job Demands*

Setiap perusahaan tentu mendambakan karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi ketika mereka bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* adalah suatu keadaan yang positif terkait dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi hubungan karyawan dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan. Karyawan dengan *work engagement* tinggi atau karyawan yang engaged akan memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu tercapainya tujuan-tujuan dan menghasilkan kinerja yang produktif, tentu hal ini menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan job demands merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha serta keterampilan fisik atau psikologi tertentu dikarenakan menyebabkan tekanan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional. Jika *job demands* berdampak positif terhadap *work engagement* maka karyawan tentu memberikan kinerja lebih baik, namun jika *job demands* berdampak negatif terhadap *work engagement* maka karyawan tentu meraskan penurunan karena kelelahan atau banyak tuntutan yang dihadapi.

Seperti pekerjaan Karyawan bagian gudang PT. HRD Mandiri, banyak tugas yang harus diselesaikan karena hasil pekerjaan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap Perusahaan, namun pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan juga berpengaruh pada pihak eksternal seperti *Customer* perusahaan. Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya harus menunggu intruksi dari koordinator maupun spv dari keluarnya *Delivery Order* lalu mempersiapkan

barang dari gudang *coolstorage* sampai *loading* atau muat ke mobil truck yang disediakan serta sampai dengan keluarnya surat jalan sehingga berakhir dengan serah terima surat jalan terhadap supir dan mobil siap untuk berangkat.

Uraian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jazilah, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Hubungan Job Demands Terhadap Work Engagement Melalui Burnout , dengan tujuan untuk mengetahui burnout, work engagement, dan job demands pada pekerja deb collector. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa job demands berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement dan burnout. Sebaliknya burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement dan tidak dapat memediasi pengaruh job demand terhadap work engagement. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden, dan alat yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis SmartPLS .

Work engagement memberikan banyak manfaat dalam dunia kerja, baik itu untuk anggota maupun untuk instansi sehingga Agustian (2012) menyebutkan bahwa penting bagi Karyawan untuk memiliki *work engagement* karena akan memberikan dampak positif bagi instansi dan juga bagi pihak eksternal. Karyawan dituntut untuk memiliki *work engagement* karena karyawan yang *engaged* memiliki motivasi, komitmen, antusias, dan semangat saat bekerja (Noerant & Prihatsanti, 2017). Karyawan yang *engaged* akan tetap berpikir secara positif mengenai pekerjaannya, tetap memiliki motivasi, antusiasme, dan semangat saat bekerja sehingga *job demands* yang terlalu menuntut tidak

dianggap sebagai beban yang memberatkan yang akan mengakibatkan munculnya dampak negatif dari *job demands*, namun tetap membuat karyawan bekerja dengan keadaan pikiranyang positif.

Job demands yang menuntut dapat terjadi dalam banyak situasi seperti tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, dan adanya tuntutan secara emosional dan kognitif (Bakker & Demerouti, 2007). Situasi *job demands* yang menuntut bagi karyawan seperti banyaknya *orderan* yang diterima dan harus diselesaikan dengan hari yang sama, serta situasi tidak terprediksi seperti tertundanya salah satu pekerjaan dari *departement* lain seperti *delivery order* yang lama keluar atau kendala lapangan seperti rusak *handpallet* untuk mengangkat barang dari gudang *coldroom* ke mobil truck sehingga menghambat pekerjaan yang membuat karyawan menjadi kelelahan secara fisik dan mental ditambah lingkungan kerja yang sangat dingin sehingga dapat menurunkan motivasi untuk bekerja dan menjadi malas-malasan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang sudah ditentukan dan akhirnya akan berujung pada menurunnya *work engagement* karyawan.

Job demands berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan secara fisik, psikologis, dan sosial yang membutuhkan usaha secara fisik dan psikis untuk dapat mengerjakannya.. *Job demands* yang tinggi dan melelahkan secara fisik dan psikis sering memberikan dampak negatif pada performansi kerja dan sering berakhir dengan *burnout* atau *absenteeism*, sedangkan *job demands* yang tidak terlalu memberatkan membuat karyawan memiliki sifat yang positif terkait pekerjaannya dan menunjukkan performansi kerja yang baik, yang menandai

bahwa adanya *work engagement* pada karyawan.

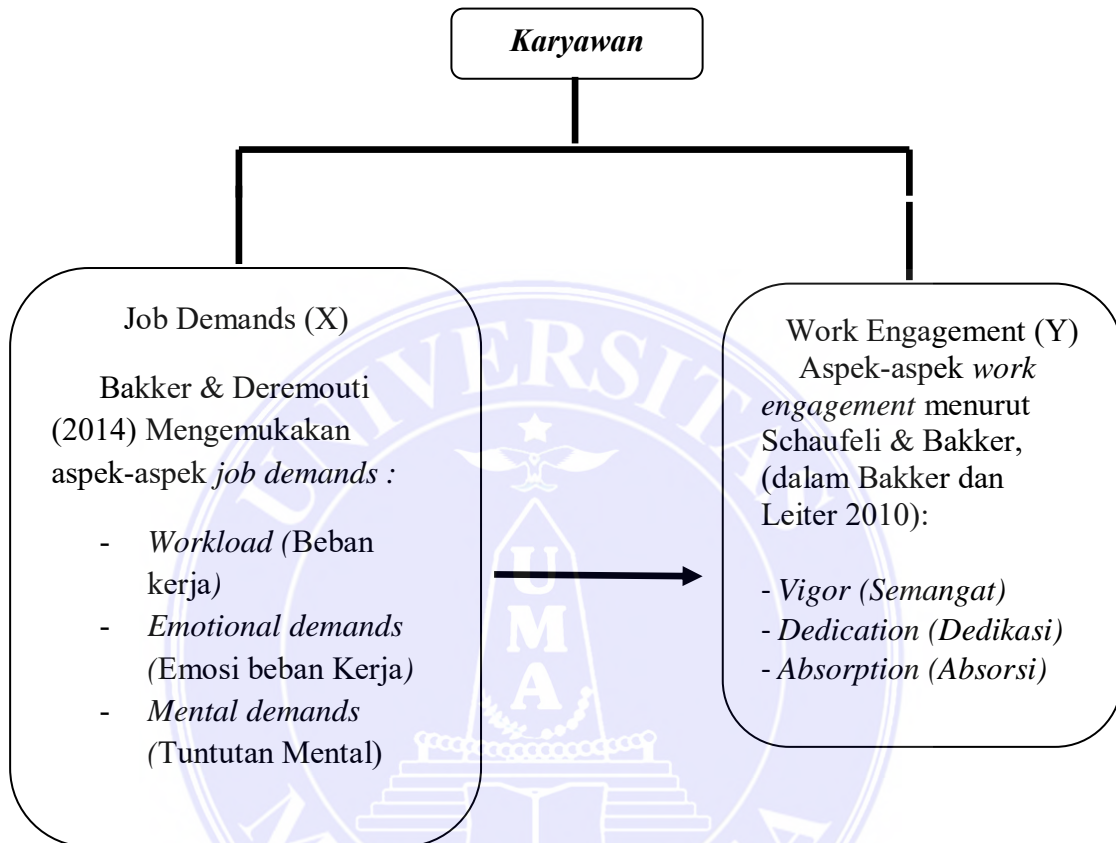
Job demands termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. *Work engagement* adalah perilaku yang menunjukkan keadaan pikiran yang positif dalam bekerja yang ditandai dengan adanya semangat dan energi, antusiasme dan keterlibatan, serta konsentrasi penuh (Schaufeli et al, 2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Taipale et al (2011) dan Saari et al (2017) menunjukkan bahwa *job demands* memiliki hubungan yang bersifat negatif dengan *work engagement*. *Job demands* yang tinggi akan membuat *work engagement* menjadi rendah. *Job demands* yang menuntut dapat terjadi dalam banyak situasi seperti tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, dan adanya tuntutan secara emosional dan kognitif (Bakker & Demerout. 2007)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa Karyawan bagian gudang dengan *job demands* yang dianggap terlalu memberatkan akan menyebabkan Karyawan tidak mampu untuk memenuhi tuntutan kerja yang tinggi akan menurunkan *work engagement* karyawan tersebut. *Job demands* yang terlalu memberatkan akan menyebabkan kelelahan secara fisik maupun psikis, sehingga saat *job demands* tidak terlalu menuntut, karyawan dapat bekerja dengan tidak terburu-buru dan lebih bersemangat serta termotivasi untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaannya.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian hubungan antara *work engagement* dengan *Job demands* pada karyawan bagian gudang adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statisti, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bekerja dengan angka, dan datanya berwujud bilangan (skor atau nila, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Cresswell, 2013)

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan assosiatif kausal yaitu penelitian yang menganalisis dan menjelaskan bagaimana hubungan *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian gudang PT. HRD Mandiri Unit Ciomas, dimana variabel dependen dan independen diukur secara bersamaan (Sugiyono, 2019).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2019) adalah atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang bisa bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan seorang peneliti untuk di pelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Variabel juga didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada objek penelitian yang bervariasi secara kuantitatif ataupun kualitatif (Azwar, 2016). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : *Job demands*
2. Variabel Terikat (Y) : *Work Engagement*

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono (2019), menyatakan definisi operasional variabel penelitian sebagai penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur definisi operasional menjelaskan suatu cara yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 *Job Demands*

Job demands adalah bagian dari suatu pekerjaan yang berupa fisik, psikologis, sosial, serta organisasi yang membutuhkan adanya ketahanan fisik dan

psikis untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk mengukur *job demands*, peneliti mengukurnya dengan skala *job demands* berdasarkan aspek-aspek *job demands* dari Bakker & Demerouti (2014) yang meliputi *wokload, emotional demands, mental demands*.

3.3.2 *Work Engagement*

Work Engagement adalah kondisi keterikatan karyawan secara positif terhadap pekerjaannya yang diperlihatkan dengan adanya pemberian energi maupun semangat, konsentrasi, serta terlibat aktif dalam pekerjaan. Dalam Mengukur *work engagement* peneliti mengukurnya dengan skala *work engagement* berdasarkan aspek –aspek *work engagement* dari Bakker & Leiter (2010) yang meliputi *Vigor, absorption, dan dedication*.

3.4 **Subjek Penelitian**

3.4.1 **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sehingga populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari saja tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiono 2019). Menyatakan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian gudang di PT HRD Mandiri unit Ciomas yang berjumlah sebanyak 35 Karyawan.

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), simple merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau perwakilan populasi yang akan diteliti tersebut. sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili dan harus dilakukan dengan teknik-teknik tertentu sehingga mendapatkan hasil yang efektif.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik total sampling, yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Seperti halnya menurut Sugiyono (2019), penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai subjek atau responden pemberi informasi. maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian gudang di PT HRD Mandiri unit Ciomas yang berjumlah 35 orang.

3.5 Metode Dan Alat Pengambilan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (Pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono,2019).

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui skala ukur dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner ini merupakan suatu daftar yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada subjek untuk mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Kuisisioner dalam penelitian ini disusun

berdasarkan Skala Likert, dengan nilai skala setiap pertanyaan diperoleh dari jawaban subjek yang mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*unfavourable*). Dalam penelitian ini terdapat dua skala ukur yang digunakan, yaitu skala *job demands* dan skala *work engagement*.

1. Skala *Job demands*

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari *job demands* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2014), meliputi: *workload*, *emotional demands* dan *mental demands*.

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian untuk pernyataan *favorable* berdasarkan skala Likert adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS). Sedangkan pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Skala *work engagement*

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek *work engagement* dari Schaufeli & Bakker dalam (Bakker & Leiter, 2010), yang meliputi: *vigor*, *absorption*, dan *dedication*.

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

pernyataan skala disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian untuk pernyataan favourable berdasarkan skala Likert adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS), sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pernyataan sangat setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan tidak setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan sangat tidak setuju (STS).

3.6 Validitas Dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas didefinisikan sejauh mana akurasi suatu skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukurannya. Akurat berarti tepat dan cermat sehingga bila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2019).

Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur tersebut mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain mempunyai ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016).

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi dengan cara menggunakan blue print skala atau kisi-kisi instrumen. Pada penyusun

instrumen, indikator-indikator dari skala tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dari nomor pernyataan atau pertanyaan. Dengan indikator yang jelas maka akan jelas pula kawasan pengukuran dari konstruksi yang akan diukur. Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item yang dari isinya mampu mengukur tujuan yang hendak diukur.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2014). Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah atau dalam pengukuran berarti memiliki konsistensi hasil ukur (Azwar, 2019). Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal ataupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *tes-retest (stability)*, *equivalent*, serta gabungan keduanya. Secara internal realibilitas instrument dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2019). Analisis realibilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS Versi 28.0 For Windows.

3.7 Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment* . Cara penghitungannya dibantu menggunakan program *SPSS V.22 for windows* . Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel . Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variable disertai dengan perubahan variabel lainnya , baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya . Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (*job demands*) dengan satu variabel terikat (*work engagement*) .

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing-masing variabel secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, yang memiliki kriteria apabila $p > 0,05$ maka sebenarnya dikatakan normal, sebaliknya bila $p < 0,05$ maka sebenarnya dikatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel X (*Job demands*) memiliki hubungan yang linier dengan variabel Y (*Work engagement*). Dengan kriteria $p > 0,05$ maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak linier.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini akan diuraikan simpulan dan saran sehubungan dengan hasil yang di peroleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

5.1 Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa ada hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT .HRD Mandiri, dimana $r_{xy} = -0,596$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi *Job demands* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan gudang PT. HRD Mandiri Unit Ciomas..
2. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar $R^2 = 0,355$. Ini menunjukkan bahwa *Job Demands* berkontribusi terhadap *Work Engagement* sebesar 35,5%.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Mean Empirik), maka dapat dilihat bahwa *Job Demands* tergolong tinggi dimana mean hipotetik (50) lebih kecil dari mean empiris (57,60) dan selisihnya melebihi bilangan dua SD (6,594) dan *Work Engagement* tergolong rendah dimana mean hipotetik (70) lebih besar dari mean empiris (59,40) dan selisihnya melebihi bilangan dua SD (7,309).

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan saran antara lain:

5.2.1 Bagi Karyawan Gudang PT.HRD Mandiri Unit Ciomas

Karyawan Gudang PT.HRD Mandiri diharapkan memiliki tanggung jawab serta dedikasi dalam pekerjaannya. Walaupun mereka memiliki persepsi yang negatif terhadap tuntutan kerja, Adanya rasa tanggung jawab tersebut yang membuat karyawan Gudang PT.HRD Mandiri akan tetap mengerjakan tugasnya sehingga merasa bagian dari suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian gudang untuk lebih bersemangat untuk meningkatkan *work engagement* dengan cara membangun dan meningkatkan semangat kinerja karyawan, sinergi saling membantu dengan antusias, dan saling support antara karyawan, perhatian serta konsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

5.2.2 Bagi PT . HRD Mandiri Unit Ciomas

Dengan adanya hasil penelitian ini sebagai gambaran untuk lebih memberi apresiasi karyawan, dengan menambah reward karyawan. Melibatkan karyawan pada setiap kegiatan dan memberi fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Melakukan evaluasi karyawan juga dapat dilakukan agar mengetahui puas atau tidaknya karyawan bekerja di PT.HRD Mandiri. Peneliti mengharapakan agar perusahaan dapat terus memperhatikan kinerja karyawannya, menganalisa setiap hal yang menjadi hambatan kerja. Dan memberikan dukungan bagi karyawan yang menjaga kredibilitas dalam bekerja, misalnya pemberian apresiasi berupa

penghargaan atas kinerjanya, memberikan bonus pada karyawan yang melampaui target, serta perusahaan dapat mempertimbangkan tanggung jawab yang di emban oleh karyawan seperti barang yang busuk harus di ganti. Terus memberikan pengarahan dan pengembangan, maka karyawan akan tetap termotivasi untuk menaikkan level *work engagement* yang dimiliki.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada hubungan *job demands* dengan *work engagement* sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya mampu melakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain yang memiliki hubungan dengan *work engagement* selain dengan menggunakan variabel *job demands* seperti faktor *job resource* atau *personal resource*.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2012, Maret 28). *Employee Engagement dalam Budaya Perusahaan*. *Aryginanjaresq.wordpress.com*. Diakses pada 26 september 2018 , dari <https://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan>.
- Aryansah, I & Erika S.K 2013. Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanita*. Vol. X No.1.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian* (Edisi 1). Pustaka Belajar.
_____ (2019). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Pustaka Belajar.
- Bakker, A.B., Demerouti, E,(2007) The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of managerial psychology*, Vol, 22 Issue: 3, 309-328, DOI: 10.1108/02683940710733115.
- _____ (2008). Towards a model of work engagemen. *Career Development International*, 13(3), 209-223
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- _____ (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, III, 1-28
<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.
- _____ (2010). *Employee Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli. W., & Schreurs. P.J.G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations, *International Journal of stress Management*, 10(1), 16-38., doi:10,1037/1072-5245.10.1.16.
- Cresswell, J. W. (2013). *Research Design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (Edisi Kret). Pustaka Belajar.
- De Jonge, J., schaufeli, W.B., Shimazu, A., & Dormann, C. (2010). A Longitudinal Test of the Demand-Control Model Using Specific *Job demands* and Specific Job Control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 125-133. DOI: 10.1007/s12529-010-9081-1.
- Fedeman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing. Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Gallup. (2004). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. Gallup Management Journal.

- Griffin, M (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*(Edisi 9). Salemba Empat.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Kahn, W, A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management journal* Vol.33,No.4
- Karanika-Murray, M., Duncan., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. (2015) Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, 30(8), 1-17. DOI: 10.1108/JMP-11-2013-0359.
- Karasek, R. A. (1997). *Job demands, Job Decision Latitude, and mental Strain: Implication for job Redesign.* *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Megani, A. (2012). Hubungan Antara Employee Engagement dengan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I.Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*
- Murnianita, F. B. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN (Persero) Pusdiklat.* Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 354-361.
- Parmin. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnsi*.Vol. 14. No 02.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index.Jakarta.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619. DOI: 10.1108/02683940610690169
- Sarah, S. M. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Job Demands-Control pada salesman Sepeda Motor PT X Di Kota Bandung. *Journal of Chemical*

Information and Modeling, 53(9), 1689-1699.

- Schaufeli, W. B., Marisa S., Vincente G. R., Arnold B. Bakker. 2002. Measurement of Engagement and Bournout: A Two Sample Confirmation Factor Analytic Approach. *Journal Hippines Studies* 3. 2002.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Employee Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Healthy Psychology Unit. Utrecht University.
- _____ (2004). Job demands, Job resources, and their relationship with bournout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. D OI: 10.1002/job.248.
- _____ (2006). The Measurement of Work engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Journal of Educational and psychological Measurement*, 66(4), 701-716. DOI: 10.1177/0013164405282471.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Sutopo (Ed.); Edisi Kedua). Alfabeta
- Van Wingerden, J., Derks, D., Bakker, A. B. (2015). The Impact of Personal resources and Job Crafting Interventions on Work engagement and Performance. *Human Resources Management Journal*, 56(1), 51-67. DOI: 10.1002/hrm.21758.
- Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com.
- Xanthopoulo, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T.W., Schreurs, P.J.G. (2007). When DO Job demands Particularly Predict Bournout?. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(8), 76-786. DOI: 10.1108/02683940710837714.



LAMPIRAN A: SKALA PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/ibu yang saya hormati.

Perkenalkan saya Rifa'i Harahap mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi Universitas Medan Area.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi bagian dari responden dalam penelitian saya dan bersedia mengisi skala ini dengan sejujur-jujurnya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Sesuai kode etik penelitian, identitas yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya untuk akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Usia :

Masa Kerja :

Bidang :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah Setiap Pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada pilihan jawaban berikut :
SS = Apabila anda “ **SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

S = Apabila anda “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

TS = Apabila anda “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

STS = Apabila anda “ **SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

3. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.



SKALA JOB DEMANDS (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	ST
1	Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya tugas yang diberikan				
2	Pekerjaan yang saya lakukan menguras banyak energi dan pikiran				
3	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas				
4	Semua pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu				
5	Pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan santai				
6	Saya dapat tenang meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu				
7	Saya merasa lebih tenang dan santai jika harus mendiskusikan pekerjaan dengan atasan				
8	Amarah saya mudah terpancing saat sedang bekerja				
9	Saya merasa tertekan ketika harus menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan atasan				
10	Saya merasa bahagia saat melakukan pekerjaan				
11	Pekerjaan ini membebani saya bahkan saat sudah pulang kerumah				
12	Bertemu dengan orang-orang yang baru merupakan tuntutan dalam pekerjaan saya				
13	Saya mampu membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan				
14	Saya merasa tidak terbebani jika harus menjalin kerja sama dengan pihak lain dalam bekerja				
15	Saya suka menjalin hubungan dengan orang-orang baru setiap harinya				
16	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk meyakinkan orang lain				
17	Saya memiliki konsentrasi yang tinggi saat bekerja, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
18	Target sasaran yang tinggi membuat saya lebih cermat untuk bekerja				
19	Saya sulit berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan				
20	Saya merasa tertekan jika harus menyelesaikan pekerjaan dengan target sasaran yang tinggi				
21	Saya dituntut untuk memiliki inisiatif yang tinggi agar target penjualan dapat terus tercapai				
22	Saya memiliki strategi-strategi yang dapat meningkatkan target penjualan				
23	Fokus dalam menyelesaikan tugas merupakan tuntutan pekerjaan saya				
24	Saya merasa bekerja dengan hati-hati tanpa adanya kecerobohan				

Skala *Work Engagement* (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa siap dan berenergi untuk melakukan pekerjaan				
2	Saya merasa bahagia mengerjakan tugas yang diberikan atasan				
3	Saya memiliki kegigihan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya berusaha semaksimal mungkin menjaga kualitas kerja				
5	Saya mudah lelah ketika melakukan pekerjaan				
6	Saya merasa tertekan setiap kali atasan memberikan tugas tambahan				
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami banyak rintangan				
8	Saya tidak akan mengeluh dan akan mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi masalah saat bekerja				
9	Saya merasa bekerja dengan sungguh-sungguh hanya akan membuang energi				
10	Saya mudah bosan dan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan				
11	Saya memilih untuk tidak masuk bekerja saat ada masalah dalam pekerjaan				
12	Saya tidak mampu mencapai target yang terlalu tinggi jika waktu terbatas				
13	Saya suka menunda pekerjaan meskipun banyak waktu yang tersisa				
14	Saya tidak berminat untuk mendiskusikan masalah pekerjaan di saat jam istirahat				
15	Saya bangga melakukan pekerjaan ini setiap hari				
16	Semua pekerjaan yang menjadi tugas saya dapat terselesaikan setiap hari				
17	Inisiatif dan ide yang saya sampaikan berpengaruh pada pekerjaan saya dan rekan lainnya				

18	Saya senang mencoba hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan				
19	Saya merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
20	Pekerjaan yang saya lakukan dapat dihargai oleh orang lain				
21	Posisi saya saat ini kurang mendapatkan respon baik dari orang lain				
22	Pekerjaan ini membuat potensi saya tidak berkembang				
23	Saya merasa kurang percaya diri jika ditantang untuk menyelesaikan tugas baru saat bekerja				
24	Saya merasa terbebani jika harus menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
25	Saya merasa fokus saat melakukan pekerjaan				
26	Saya banyak memikirkan hal lain diluar pekerjaan				
27	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat, ketika sedang bekerja				
28	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
29	Saya merasa nyaman berada ditempat kerja dan melakukan pekerjaan				
30	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa untuk segera kembali kerumah				
31	Saya berencana untuk segera mengundurkan diri dan pindah dari kerjaan ini				
32	Terlalu lama berada ditempat kerja dan melakukan banyak pekerjaan hanya membuang waktu dan membuat saya lelah				



DATA PENELITIAN JOB DEMANDS

No Responde	No. Item Skala Job Demands																								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	4	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	3	71
2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	5	2	4	2	71
3	2	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	72
4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	76
5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	80
6	4	4	3	1	3	3	2	1	2	1	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	1	3	2	64
7	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	75
8	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	74
9	1	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	2	65
10	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	51
11	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	77
12	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	1	4	4	2	2	4	3	2	4	2	63
13	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	73
14	2	3	3	2	3	4	1	2	1	2	1	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	65
15	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	77
16	3	4	2	1	2	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	68
17	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	69
18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	4	1	4	56
19	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	1	4	1	58
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	68
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	80
22	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	71
23	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	2	68
24	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	76
25	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	1	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	68
26	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	78
27	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	70
28	2	4	4	1	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	71
29	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	76
30	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2	73
31	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	73
32	3	4	4	2	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	1	74
33	3	4	4	2	4	4	1	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	73
34	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	70
35	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	75
Jumlah	96	132	118	80	116	126	92	76	93	68	84	136	73	95	102	139	87	101	90	132	133	81	135	84	2469



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & UJI REALIBILITAS

LAMPIRAN C: UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Reliabilty

Scale: *Job Demands*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,71	,519	35
aitem_2	3,77	,426	35
aitem_3	3,37	,646	35
aitem_4	2,29	,667	35
aitem_5	3,31	,631	35
aitem_6	3,60	,604	35
aitem_7	2,63	,843	35
aitem_8	2,17	,514	35

aitem_9	2,66	,725	35
aitem_10	1,94	,338	35
aitem_11	2,40	,775	35
aitem_12	3,89	,323	35
aitem_13	2,09	,507	35
aitem_14	2,71	,750	35
aitem_15	2,91	,658	35
aitem_16	3,97	,169	35
aitem_17	2,49	,507	35
aitem_18	2,89	,796	35
aitem_19	2,57	,558	35
aitem_20	3,77	,490	35
aitem_21	3,80	,406	35
aitem_22	2,31	,676	35
aitem_23	3,86	,355	35
aitem_24	2,49	,742	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	67,89	41,516	,553	,840
aitem_2	67,83	41,499	,693	,838
aitem_3	68,23	41,417	,439	,843
aitem_4	69,31	42,987	,234	,852
aitem_5	68,29	41,151	,486	,842
aitem_6	68,00	40,941	,540	,840
aitem_7	68,97	40,382	,410	,846
aitem_8	69,43	41,311	,592	,839

aitem_9	68,94	40,703	,460	,843
aitem_10	69,66	42,879	,562	,843
aitem_11	69,20	39,576	,544	,839
aitem_12	67,71	45,916	-,123	,856
aitem_13	69,51	42,257	,450	,844
aitem_14	68,89	41,163	,390	,846
aitem_15	68,69	40,810	,504	,841
aitem_16	67,63	45,417	,016	,852
aitem_17	69,11	43,516	,355	,849
aitem_18	68,71	41,034	,374	,847
aitem_19	69,03	42,146	,418	,844
aitem_20	67,83	41,382	,612	,839
aitem_21	67,80	44,224	,303	,850
aitem_22	69,29	41,034	,461	,843
aitem_23	67,74	45,491	-,028	,855
aitem_24	69,11	40,281	,493	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71,60	45,482	6,744	24

RELIABILITY

Scale: *Work Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,91	,373	35
aitem_2	2,29	,519	35
aitem_3	2,97	,382	35
aitem_4	3,20	,406	35
aitem_5	1,69	,796	35
aitem_6	1,60	,812	35
aitem_7	2,09	,658	35
aitem_8	2,43	,698	35
aitem_9	2,91	,445	35
aitem_10	1,91	,702	35
aitem_11	3,03	,747	35
aitem_12	1,20	,473	35
aitem_13	2,80	,584	35
aitem_14	1,57	,655	35
aitem_15	2,97	,169	35
aitem_16	2,37	,490	35
aitem_17	2,37	,547	35

aitem_18	2,00	,728	35
aitem_19	2,89	,323	35
aitem_20	2,49	,562	35
aitem_21	2,40	,651	35
aitem_22	2,80	,406	35
aitem_23	1,40	,604	35
aitem_24	2,37	,646	35
aitem_25	2,94	,338	35
aitem_26	1,26	,505	35
aitem_27	2,14	,550	35
aitem_28	2,23	,547	35
aitem_29	2,34	,482	35
aitem_30	3,20	,677	35
aitem_31	3,37	,646	35
aitem_32	2,17	,514	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	73,40	76,659	,299	,895
aitem_2	74,03	72,793	,643	,889
aitem_3	73,34	74,761	,581	,892
aitem_4	73,11	76,634	,275	,895
aitem_5	74,63	72,358	,425	,894
aitem_6	74,71	68,092	,747	,885
aitem_7	74,23	74,358	,349	,895
aitem_8	73,89	74,634	,301	,896
aitem_9	73,40	75,718	,366	,894

aitem_10	74,40	71,424	,576	,890
aitem_11	73,29	72,151	,476	,892
aitem_12	75,11	73,222	,656	,890
aitem_13	73,51	72,669	,577	,890
aitem_14	74,74	73,197	,458	,892
aitem_15	73,34	77,761	,322	,895
aitem_16	73,94	73,114	,644	,890
aitem_17	73,94	75,526	,308	,895
aitem_18	74,31	74,104	,329	,896
aitem_19	73,43	76,782	,330	,895
aitem_20	73,83	74,264	,431	,893
aitem_21	73,91	75,316	,267	,896
aitem_22	73,51	76,081	,354	,894
aitem_23	74,91	70,963	,730	,887
aitem_24	73,94	72,114	,567	,890
aitem_25	73,37	75,593	,518	,893
aitem_26	75,06	74,703	,434	,893
aitem_27	74,17	73,852	,486	,892
aitem_28	74,09	74,022	,471	,892
aitem_29	73,97	75,440	,368	,894
aitem_30	73,11	76,869	,120	,900
aitem_31	72,94	74,585	,336	,895
aitem_32	74,14	73,185	,603	,890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76,31	78,751	8,874	32



LAMPIRAN D: UJI ASUMSI (UJI NORMALITAS DAN UJI LINERARITAS)

Uji Normalitas *Job demands* dan *work engagement*

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Job Demands	35	57,60	6,594	38	66
Work Engagement	35	59,40	7,309	48	70

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Job Demands	Work Engagement
N	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57,60
	Std. Deviation	7,309
	Absolute	,153
Most Extreme Differences	Positive	,151
	Negative	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z	,756	,907
Asymp. Sig. (2-tailed)	,617	,384

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas Variabel Penelitian

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement *	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%
Job Demands						

Report

Work Engagement

Job Demands	Mean	N	Std. Deviation
38	69,00	1	.
42	67,00	1	.
45	64,00	1	.
50	67,00	1	.
52	64,50	2	2,121
53	60,50	2	6,364
55	65,50	2	4,950
56	57,67	3	9,609
57	61,33	3	1,155
58	64,00	1	.

59	70,00	1	.
60	56,25	4	7,274
61	61,00	1	.
62	62,75	4	4,573
63	51,50	2	4,950
64	51,33	3	4,933
66	48,67	3	,577
Total	59,40	35	7,309

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Job Demands	(Combined)	1264,233	16	79,015	2,576	,028
	Between Groups	644,857	1	644,857	21,022	,000
	Deviation from Linearity	619,376	15	41,292	1,346	,271
	Within Groups	552,167	18	30,676		
	Total	1816,400	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Job Demands	-,596	,355	,834	,696



LAMPIRAN E: UJI HIPOTESIS KORELASI *PERSON PRODUCT* *MOMENT*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Job Demands	57,60	6,594	35
Work Engagement	59,40	7,309	35

Correlations

		Job Demands	Work Engagement
Job Demands	Pearson Correlation	1	-,596**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Work Engagement	Pearson Correlation	-,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN F
(LAMPIRAN SURAT)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

10 Januari 2023

Nomor : 0054/FPSI/01.10/1/2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

**Yth. Bapak/Ibu General Manager
 General Manager**
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Rifa'i Harahap**
 NPM : **198600053**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. HRD Mandiri Unit Ciomas, Jl. Besar Pasar IV Desa Klumpang Kampung, Hamparan Perak Deli Serdang** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Job Demands Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bagian Gudang PT HRD Mandiri Unit Ciomas"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Kerjasama Dengan Masyarakat

 S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip







PT. HRD MANDIRI UNIT CIOMAS
Jl. Besar Pasar IV, Klumpang Kampung, Hampan Perak,
Deli Serdang, Sumatera Utara
No. Telp. 082262165888

Nomor : 111/HRD-MANDIRI/I/2023 23 Januari 2023
Hal : Selesai Riset / Pengambilan Data

Kepada Yth:
Universitas Medan Area
Di-
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubung dengan surat permohonan Riset dan Pengambilan Data No: 0054/FPSI/01.10/1/2023 yang sudah kami terima, Maka dengan ini kami menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Rifa'i Harahap
NPM : 198600053
Fakultas : Psikologi Universitas Medan Area

Mahasiswa tersebut benar telah selesai melaksanakan Riset di perusahaan kami dari tanggal 11 Januari 2023 s/d 23 Januari 2023.
Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Riza Wibisana, S.T.

