

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Program Studi Psikologi

**Oleh :**

**Fhamy Fhauziyah Sugianto**

**198600030**



**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 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Program Studi Psikologi

Oleh :

**Fhamy Fhauziyah Sugianto**

**198600030**

**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 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23

### HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada  
Karyawan Di Pt.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Nama : Fhamy Fhauziyah Sugianto

Stambuk : 198600030

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing




**Andy Chandra, M.Psi, Psikolog**

Pembimbing



**Prof. Hasanuddin, Ph.D**  
Dekan



**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 30 September 2023

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fhamy Fhauziyah Sugianto  
NPM : 198600030  
Tahun Terdaftar : 2019  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 30 September 2023



Fhamy Fhauziyah Sugianto  
198600030

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

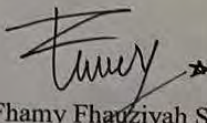
### TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fhamy Fhauziyah Sugianto  
NPM : 198600030  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya saya yang berjudul “Hubungan *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Di Pt.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”. Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan). Namun demikian dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 September 2023

  
Fhamy Fhauziyah Sugianto  
198600030

## ABSTRAK

### **Hubungan *Job demands* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa**

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa berjumlah 69 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah berupa skala dengan cara menyebarkan skala penelitian ini kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Model yang digunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat seseorang atau suatu kelompok tentang fenomena sosial, yang nantinya akan dikumpulkan untuk diolah. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis korelasi Product Moment, dengan tujuan melihat apakah ada hubungan antara kedua variabel linier atau berada dalam garis lurus. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, bahwa job demands memiliki hubungan terhadap work engagement pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Hal ini dibuktikan dengan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,382$ , dengan signifikan  $p = 0,001 < 0,05$ , dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif (+) yang berarti job demands (X) berhubungan signifikan positif terhadap work engagement (Y), koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0.146$ , ini menunjukkan bahwa *job demands* berdistribusi sebesar 14,60% terhadap *workengagement*. perhitungan mean hipotetik dan mean empiric yang menunjukkan job demands pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa pada kategori sedang dengan skor mean hipotetik 47.50 dan mean empiric 43.623 serta standart deviasinya 4.369. Sedangkan work engagement karyawan PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dalam kategori sedang dengan skor mean hipotetik 57.50 dan mean empiric 52.391 serta deviasinya 6.022.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Komitmen Kerja, Karyawan.

## ABSTRACT

### ***Correlation Job Demands And Work Engagement Among Employees At PT. Perkebunan Nusantara Plantation II Tanjung Morawa***

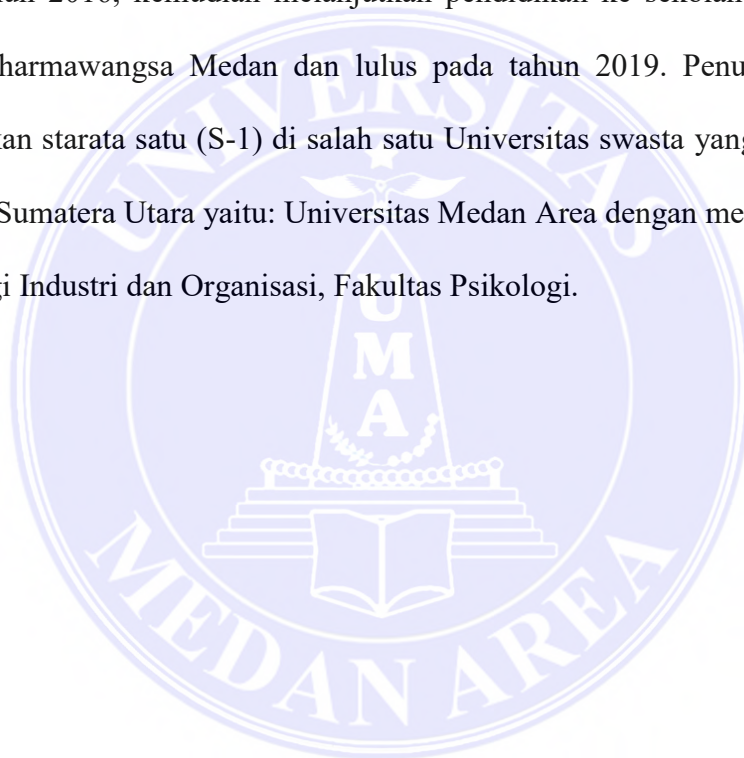
*This riset aims to find out the correlation Job Demands and Work Engagement for Employees at PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Company. The research subjects were all employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa totaling 69 employees. The sampling technique in this study is total sampling. The data collection tool used is in the form of a scale by distributing this research scale to employees of PT. Nusantara Plantation II. The model used is the Likert scale, the Likert scale is used to measure attitudes, perceptions, opinions of a person or a group about social phenomena, which will later be collected for processing. The data analysis method used in this study is using Product Moment correlation analysis, with the aim of seeing whether there is a correlation between the two variables linearly or in a straight line. Based on the results of research conducted on all permanent employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, the hypothesis proposed in this study is accepted, that job demands have a correlation with work engagement among employees at PT.Nusantara Plantation II Tanjung Morawa. This is evidenced by the correlation coefficient  $r_{xy} = 0.382$ , with a significant  $p = 0.001 < 0.05$ , it can be seen that there is a positive correlation (+) which means that job demands (X) have a significant positive correlation to work engagement (Y) The determinant coefficient ( $r^2$ ) of the correlation between the independent variable and the dependent variable is  $r^2 = 0.146$ , this indicates that job demands are distributed 14.60% of work engagement. Calculation of the hypothetical mean and empirical mean showing the job demands of employees at PT. While the work engagement of employees of PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa is in the medium category with a mean hypothetical score of 57.50 and an empirical mean of 52.391 and deviation 6.022.*

*Keywords: Job Demans, Work Engagment, Employe*

## RIWAYAT HIDUP

Fhamy Fhauziyah Sugianto, di lahirkan di Medan, pada tanggal 24 Mei 2021. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Sugianto dan Emmy. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar SD MIS Islamiah Guppi, pada tahun 2013.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMP Alwasliyah 8 dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas SMA Dharmawangsa Medan dan lulus pada tahun 2019. Penulis melanjutkan pendidikan starata satu (S-1) di salah satu Universitas swasta yang berada di kota Medan, Sumatera Utara yaitu: Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karunia-nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ **Hubungan *Job demands* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa**”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas daribimbingan, bantuan dan Kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sangat sebesar-besarnya kepada Bapak Andy Chandra S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Teruntuk perusahaan dan karyawan PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa terimakasih sudah meluangkan waktunya untuk membantu penulis melakukan penelitian. Kepada OrangTua dan abang saya terimakasih telah memberikan dukungan moril maupun material serta doa untuk saya. Dan terakhir terimakasih kepada teman-teman penulis rizki putri syafira,raisa putri syafira, raudha salsabila putri, finksa, mili sagala, fatur Rahman yang telah memberikan semangat tanpa henti dan memberi masukan kepada peneliti.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan padaskripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini.

Medan, 15 Agustus 2023

Fhamy Fhauziyah Sugianto  
198600030

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
ORIGINALITAS .....	iv
IZIN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Peneliti.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Work Engagement .....	9
2.1.1 Pengertian Work Engagement.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Work Engagement .....	14
2.1.3 Ciri – ciri Work Engagement .....	17
2.1.4 Aspek-Aspek Work Engagement .....	19
2.2 Job Demands .....	22
2.2.1 Pengertian Job Demands .....	22
2.2.2 Faktor-Faktor Job Demands.....	23
2.2.3 Aspek-Aspek Job Demands .....	25
2.2.4 Tipe-Tipe Job Demands .....	27
2.3 Hubungan Antara <i>Job Demands</i> Dengan <i>Work Engagement</i> .....	28
2.4 Kerangka Konseptual .....	30

III.	METODOLOGI PENELITIAN .....	31
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian .....	
3.1.1	Waktu Penelitian .....	31
3.1.2	Tempat Penelitian .....	31
3.2	Alat dan Bahan Penelitian .....	31
3.3	Tipe Penelitian .....	32
3.4	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.5	Definisi Operasional Penelitian .....	32
3.5.1	Job Demands .....	32
3.5.2	Work Engagement.....	32
3.6	Subjek Penelitian .....	33
3.6.1	Populasi.....	33
3.6.2	Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.8	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	34
3.8.1	Validitas .....	34
3.8.2	Reliabilitas.....	35
3.9	Analisis Data.....	35
3.10	Prosedur Penelitian .....	35
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	36
4.1	Hasil Penelitian.....	36
4.2	Uji Asumsi.....	42
4.2.1	Uji Normalitas .....	43
4.2.2	Uji Linieritas Hubungan .....	43
4.3	Uji Hipotesis.....	44
4.4	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45
4.5	Pembahasan.....	47
V.	SIMPULAN DAN SARAN .....	53
5.1	Simpulan .....	53
5.2	Saran .....	54
	DAFTAR PUSTAKA.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Grafik Job Demands .....	47
Gambar 4.2 Grafik Work Engagement.....	47



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Job Demands Sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	40
Tabel 4.3 Distribusi Butir Skala Job Demands Setelah Uji Coba.....	42
Tabel 4.4 Distribusi Butir Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba .....	43
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	46
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	47
Tabel 4.7 Rangkuman Analisa Korelasi Product Moment .....	48
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	49

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, 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 kebutuhan, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Revolusi industri 4.0 memberikan dampak yang besar pada setiap perusahaan atau organisasi. Dampak ini memberikan pandangan baru pada perusahaan terkait beban kerjaserta keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut juga terjadi di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, persaingan antar organisasi atau perusahaan menimbulkan tuntutan baru pada calon karyawan ataupun karyawan lama dengan penambahan kemampuan terbaru guna bertahan dalam era revolusi industri 4.0. karyawan yang proaktif, tanggung jawab dan memiliki loyalitas penuh pada organisasi atau perusahaan merupakan harapan setiap organisasi atau perusahaan saat ini (Bakker, 2017). Namun, adanya revolusi ini terdapat temuan terbaru dimana karyawan merasa tidakada *engagement* atau keterikatan diantara pekerjaan dengan individu karyawan khususnya pada karyawan yang sudah bekerja 2 tahun lebih, dimana harus mengikuti arustuntutan

penambahan keahlian terbaru. Sehingga, terdapat adanya ketidaksesuaian antara *job deskripsi* dengan pekerjaan dilapangan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, *work engagement* memainkan peranan yang sangat penting. *Work engagement* merupakan keadaan positif yang terkait dengan perilaku pekerja dalam meliputi korelasi karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi serta penghayatan, atas dasar tersebut maka perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* merupakan karyawan yang memiliki semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) pada pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker & Leiter, 2010).

(Harter et al., 2002) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki manfaat bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, kesetiaan pelanggan, serta menurunkan *turnover* karyawan. Tidak hanya manfaat bagi perusahaan saja, namun *work engagement* juga memiliki manfaat bagi karyawan itu sendiri, seperti halnya menurut Saks (2006), manfaat *work engagement* bagi karyawan ialah meningkatkan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, dan OCB. Karyawan yang *engaged* akan menunjukkan kinerjanya yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak *engaged*. Jika karyawan tidak *engaged* dengan suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki perilaku yang menunjukkan kesadaran rendah terhadap bisnis perusahaan, seperti ia tidak akan merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan merasa kurang mampu dan merasakan sebuah tekanan dan juga karyawan tidak mampu untuk mengsucceskan tujuan perusahaan dimanamereka bekerja.

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dapat dilihat berdasarkan empat ciri-ciri *work engagement* menurut Federman (2009) yaitu pertama, fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya. Selanjutnya kedua, merasakan bahwa diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri. Ketiga, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan, serta yang terakhir bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa. Berdasarkan ciri-ciri yang telah disebutkan sebelumnya ternyata di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan ciri – ciri *work engagement* tersebut. Karyawan menampilkan *work engagement* yang tinggi dapat dilihat dari seorang karyawan yang mengerjakan 2 tugas (laporan) yang berbeda yang sudah ditentukan sesuai target perusahaan. Tetapi, ada beberapa karyawan yang merasakan capek, Lelah ataupun stress kerja, karna beban kerja yang yang berlebihan dan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*, diantaranya usia, jenis kelamin, gaji, *career management*, *personal resources* dan *job demands*. *Job demands* dijelaskan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan ketahanan psikologis (kognitif dan emosional) maupun fisik untuk menyelesaikan tugas tersebut (Schaufeli, Bakker dkk 2016). Berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* tersebut, tuntutan kerja meliputi empat faktor, yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidak sesuai emosi (*emotional dissonance*) dan perubahan terkait organisasi (*Organizational change*).



Melakukan pekerjaan pencapaian target karyawan untuk menyelesaikan target perusahaan, tentunya menjadi tuntutan kerja yang cukup tinggi bagi beberapa karyawan. Hal yang tentunya kita ketahui bahwa dunia kerja merupakan dunia yang penuh akan tekanan yang muncul karena adanya tuntutan-tuntutan atas pekerjaan, baik itu dari sisi pengetahuan, keahlian, serta kemampuan karyawan itu sendiri. Tekanan bisa saja datang dari pekerjaan seseorang seperti beban kerja yang berat maupun tenggat waktu tugas terlalu cepat, kurangnya dukungan dari rekan kerja, atasan, atau bahkan dari dalam dirinyasendiri yang menekan untuk bekerja lebih keras. Jika seseorang tidak mampu mengatasi dan menghadapi tekanan dengan cara yang baik, maka kemungkinan akan merujuk pada keadaan stress. Luthans (dalam Zamora, 2019) menyatakan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Tuntutan kerja atau *job demands* yang tinggi mampu menjadikan karyawan mudah mengalami stress saat bekerja. Fox (dalam Love et al., 2007) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja selain menyebabkan kelelahan secara fisik, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis pada karyawan atau disebut *psychological stressor*, jika hal tersebut terjadi, perusahaan akan mengalami masalah karena upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan akan mengalami hambatan serta sumberdaya manusia yang bekerja menjadi kurang produktif. Karyawan yang bekerja dengan tuntutan cukup rendah, dapat pula berujung pada hilangnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Maka dari hal tersebut, suatu tuntutan pekerjaan yang diberikan,

diperlukan adanya penyeimbang, yaitu berupa dukungan selama proses pekerjaan berlangsung agar munculnya motivasi pada karyawan dan menghasilkan kinerja yang sangat produktif. Tuntutan kerja atau *job demands* juga merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Bakker & Demerouti (2008) merupakan tokoh yang mengembangkan model mengenai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dalam *The Job Demands Resources Model* (JD-R Model). Beberapa tahun terakhir ini, jumlah penelitian tentang JD-R Model semakin bertambah, sehingga berkembang menjadi teori (Bakker & Demerouti, 2014). Penelitian-penelitian tersebut menggunakan teori ini sebagai kerangka konseptual untuk dasar intervensi dalam sebuah organisasi (Gruber, 2017). Pada teori tersebut dikatakan bahwa *job demands* dibentuk dari segi fisik, psikologis, sosial maupun emosional yang berkepanjangan berlaku di tempat kerja.

Teori *job demands-resources* menjelaskan setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik terkait stres kerja yang dibagi menjadi dua faktor besar, yaitu faktor *demands* (tuntutan kerja) dan *resources* (sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan). Tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) merupakan dua faktor besar yang menentukan pencapaian *outcome* organisasi. Tuntutan kerja berhubungan negatif dengan sumber daya, yaitu dengan sumber daya yang tinggi dapat mengurangi tuntutan kerja.

Berdasarkan fenomena di lapangan peneliti melihat masih adanya karyawan kurang puas pada pekerjaannya dikarenakan beban kerja yang berlebihan, masalah yang muncul yaitu, dimana seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan setiap karyawan harus membekali dua tugas yang berbeda. Fenomena tersebut akan berdampak bagi karyawan merasakan tertetapan dalam

pekerjaanya. Bagi karyawan dampak fenomena tumpuan ini adalah sistem kontrak kerja yang merugikan karyawan. Penyebab Fenomena tumpuan disebabkan karena rendah rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaan.

Berdasarkan jurnal atau hasil penelitian Bakker & Demerouti (2011) adalah menunjukkan beberapa variabel yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dengan *job demands resources*. Model *Job Demands- Resources* (JD-R) adalah kerangka teoritis yang menghubungkan antara stres dan motivasi sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Menurut model *Job Demands Resources* (JD-R) kelelahan pekerjaan dan keterlibatan kerja adalah reaksi psikologis yang berkembang ketika karakteristik individu berinteraksi dengan karakter kerja. Model JD-R berpendapat bahwa setiap konteks kerja dapat dijelaskan dalam hal tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan.

Diperkuat dengan hasil wawancara dua karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IITanjung Morawa sebagai berikut salah satu karyawan mengatakan bahwa, ia sudah cukup lama bergabung diperusahaan ini, tetapi potensi beliau kurang dapat mengikuti teknologi karna semakin perkembangnya jaman. selain itu, karyawan diperusahaan ini harus memegang dua tugas yang berbeda dimana tugas-tugas tersebut memiliki tenggat waktu maka dari itu, beliau merasa kurang percaya atas apa yang telah dikerjakannya. Walaupun begitu setiap atasan memberikan saran ataupun tanggapan Ketika ada pekerjaan yang keliru atau salah.

Dari hasil observasi dari wawancara beberapa karyawan tersebut dapat di indentifikasikan bahwa karyawan belum memiliki *work engagement* dan JD-R maka dariuraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai

“Hubungan *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”. Selain itu, melalui penelitian ini juga diharapkan dapat diketahui apakah terdapat hubungan antara *job resources* dengan *work engagement* di perusahaan tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yaitu “Apakah ada hubungan *Job Demand* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut, ada hubungan negatif *job demands* dengan *work engagement*. Dengan asumsi semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah *work engagement*, begitu pula sebaliknya semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan.

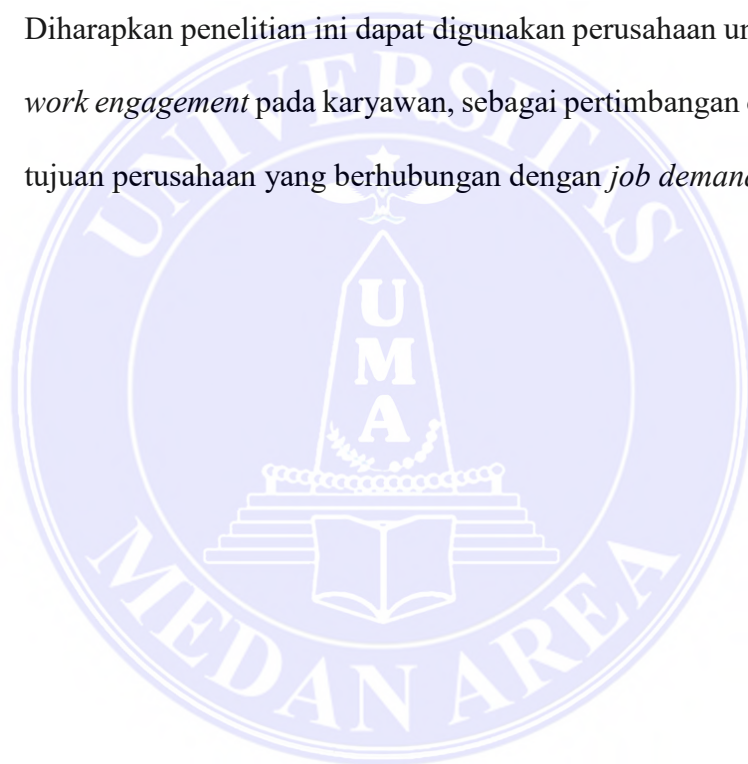
## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan pengetahuan bagi pengembangan ilmu psikologi secara umum khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai *job demands* dengan *work engagement*.

### 1.4.2 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 Pengertian *Work Engagement*

*Work Engagement* berkembang dari psikologi positif sebagai lawan dari burnout dan merupakan salah satu aspek dari *well-being*, kondisi yang positif, *self-fulfillment*, dan aktivitas mental dengan karakteristik yang penuh semangat. *Work engagement* yang tinggi dalam diri pekerja akan membuat pekerja tersebut memiliki semangat tinggi dalam bekerja, termotivasi, berkomitmen dan antusias. *Work engagement* ini membuat seorang pekerja merasa keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (Cucuani, dkk. 2015). *The Institute for Employment Studies* (IES) mendefinisikan bahwa *Engagement* sebagai sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004). Karyawan yang terlibat, sadar akan konteks bisnis dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi (Endres & Lolita, 2008).

Menurut Merriam-Webster *Employee Engagement* atau keterlibatan kerja mengacu pada hubungan karyawan dengan dirinya bekerja sedangkan keterlibatan karyawan juga dapat mencakup hubungan dengan organisasi. *Engagement* mengacu pada keterlibatan, komitmen, semangat, antusias, penyerapan, upaya terfokus, dedikasi, dan energi (Schaufeli, 2013).

Salah satunya adalah definisi yang dipakai oleh Kahn (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai

anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya

secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Kahn membedakan tiga dimensi dalam pengukuran *Work Engagement*, yaitu keterikatan emosional, keterikatan kognitif dan keterikatan fisik atau personal.

- a. Keterikatan emosional adalah tingkat kepuasan individu dan inspirasi yang mereka dapatkan dari pekerjaannya dan menjadi bagian dari perusahaan. Ada aspek “*I will*” dalam dimensi emosional ini, ditunjukkan dengan perilaku kerjasama dan berempati kepada rekan kerja maupun atasan.
- b. Keterikatan kognitif adalah kesadaran atas misi dan peran mereka dalam organisasi.
- c. Terdapat aspek “*the way*” pekerja melaksanakan tugasnya dalam dimensi ini.
- d. Keterikatan fisik atau personal menunjukkan keberagaman atau tingkat keterikatan.

*Employee engagement* atau *work engagement* dicirikan sebagai perasaan komitmen, semangat dan energi, tingkat upaya (usaha) yang tinggi, ketekunan bahkan dengan tugas yang paling sulit, harapan yang tinggi serta inisiatif (Dickson, 2008). Hasil dari *work engagement* sangatlah besar, tingkat perputaran yang lebih rendah ke produktifitas yang lebih tinggi, oleh karena itu karyawan yang terlibat dalam perusahaan merupakan aset bisnis yang berharga.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) menyediakan pendekatan ketiga bagi engagement dengan memberikan perspektif yang berbeda mengenai teori kontinum *engagement-burnout*. Mereka mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja

yang dikarakteristikkandengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh- sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.(Bakker et al., 2002).

Schaufeli et al. (2002) membedakan *engagement* dari konstruk- konstruk peran pekerjaan lainnya, dimana daripada keadaan sesaat dan spesifik, *engagement* mengacu pada keadaan efektif-kognitif yang lebih menetap (persisten) dan menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu.

Definisi *work engagement* oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales- Roma, dan Bakker(2002) ini, merupakan definisi yang lebih luas dan lebih sering digunakan dalam studi penelitian (H. F. Lee et al., 2013). Selain itu, model *work engagement* Schaufeli dkk. (2002) memiliki dasar teori yang kuat dibandingkan teori *engagement* lain (Chughtai, 2008). Berdasarkan uraian di atas, mengacu pada pendapat Schaufeli dkk. (2002), makadefinisi *work engagement* dalam penelitian ini adalah keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi) (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker et al., 2002).



Lockwood (2007) dalam *Society for Human Resource Management (SHRM)* member pengertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Pendapat lain mengenai *work engagement* adalah sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai yang berada di dalamnya. Pekerja yang *engaged* menyadari konteks bisnis dan kerja dengan rekan- rekannya sesama pekerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi (Robinson,dkk).

*Work engagement* lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002). Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Schaufeli, dkk, 2008 ) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Development Dimension International (2005) *work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (Chartered Institute of Personnel and Development, 2006), pekerja yang memiliki *work engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan.

Pengertian yang dikemukakan Wellins & Concelman (2004) 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.

Menurut Federman (2009), *work engagement* karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Hewitt (2008) mendefinisikan *employee work engagement* sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Work engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Wulandari dan Gustomo, 2009).

Berdasarkan uraian mengenai teori dan definisi *work engagement* tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* adalah *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional.

### 2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker & Leiter (2010), pada dasarnya *work engagement* dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job demands-resources*) dan model psikologis (*psychological capital*).

#### 1. *Job Demands*

*Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaannya (Bakker et al., 2003). *Job demands* merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis yang terus menerus. Jika *job demands* berdampak positif bagi *work engagement* maka seseorang akan memberikan hasil kerja yang lebih baik, namun jika *job demands* berdampak negatif bagi *work engagement* maka seseorang akan mengalami penurunan karena kelelahan atau terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Meskipun *job demands* bukan hal yang negatif, tetapi bisa berubah menjadi *stressors* ketika dihadapkan dengan tuntutan yang memerlukan usaha besar dan dapat menimbulkan respon negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

## 2. *Job Resources*

*Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychologist cost*) yang diberikan karyawan, (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, (3) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *workengagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker et al., 2007). Karyawan yang *engaged* dan memiliki kinerja yang baik mampu membuat *resources* mereka sendiri yang kemudian mendorong *engagement* dari waktu ke waktu dan menciptakan siklus yang menguntungkan (Bakker & Demerouti, 2008).

## 3. *Psychological Capital*

*Psychological capital* adalah suatu kapasitas psikologis dari individu yang berkembang sesuai karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil mengerjakan tugas yang menantang. Optimisme yaitu atribusi positif dalam diri individu mengenai kesuksesan di saat ini dan masa depan. Harapan merupakan keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan, bila perlu mencari jalan lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan resiliensi ialah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan lebih dalam meraih kesuksesan (Luthans et al., 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Ari et al., 2013, mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi *work engagement*. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan yang memiliki keadaan mental yang positif berhubungan dengan pemenuhan diri dan kesejahteraan pekerjaannya.

Gallup (dalam Luthans et al., 2007) menyatakan bahwa penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan pekerjaan dengan individu. Penyebab lainnya dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan lingkungan kerja dengan individu. Sementara menurut Luthans et al., 2007, tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut:

1. Perasaan Berarti

Secara psikologi perasaan berarti ialah perasaan yang diterima melalui energy fisik, kognitif, dan emosional. Merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan itu berharga, bernilai atau berguna.

2. Rasa Aman

Rasa aman muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan karir. Rasa aman dan percaya diri dibangun dalam situasi yang telah diperkirakan, konsisten dan jelas tanpa ancaman.

3. Perasaan Ketersediaan

Secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job demands*, *job resources*, *psychological capital*, perasaan berarti, rasa aman dan perasaan ketersediaan.

### 2.1.3 Ciri – Ciri *Work Engagement*

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 dari pada diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Karyawan dengan *work engagement* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan

yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memiliki *work engagement* memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, menikmati pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangisegala macam gangguan dalam pekerjaan.

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 kepadapelanggan.
2. *Stay*, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota perusahaan dimana ia bekerjadibandingkan kesempatan bekerja di perusahaan lain.
3. *Strive*, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan 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, melihat tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuanyang akam dicapai, dan akan mengambil keputusan untuk memperbaiki jika perlukan. Karyawan dengan *work engagement* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusia mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka.

### 2.1.4 Aspek – Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2011), terdapat tiga aspek dalam *work engagement*, yaitu sebagai berikut:

1. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau *vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

2. Dedikasi (*Dedication*)

*Dedication* merupakan kondisi dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.



### 3. Penghayatan (*Absorption*)

*Absorption* atau penghayatan merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasapenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering kali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja. Berdasarkan aspek ini karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu begitu cepat berlalu. Selain itu, karyawan tersebut juga akan lebih serius dalam bekerja.

Menurut Kahn (dalam Elvani 2019), *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

1. *Physically Engage*, merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, packing, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.
2. *Emotionally Engage*, merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.
3. *Cognitively Engage*, merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya

seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2012), *work engagement* mencakup dua aspek utama, yaitu:

1. *Work engagement* sebagai energi psikis, Karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).
2. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku, *Work engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, karyawan yang engaged tidak terikat pada *job description*, karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dan karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan aspek ini karyawan yang memiliki *work engagement* akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan.

## 2.2 Job Demands

### 2.2.1 Pengertian 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, dalam Putra; 2010)

*Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), 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 (Love et al, dalam Putra; 2010)

*Job demands* merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan cepat, sangat keras, dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, (Krasek dalam Patrick, 2012). *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu. Contohnya tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan *stakeholders* (Bakker et al., 2005).

Definisi *job demands* yang pernah dipaparkan oleh (Demerouti et al., 2001) mencoba melihat *job demands* bukan sebagai *stressor*, sehingga *job demands* dapat dipadukan dengan *job resources* dan menciptakan suatu teori yaitu *job demands-*

*resources* model. JD-R model merupakan kerangka teoritis yang mendirikan hubungan antara *job demands* dengan *job resources*, yang menyatakan bahwa *job resources* sebagai motivator jika *job demands* terlalu tinggi, sehingga *job demands* yang terlalu tinggi tersebut akan membuat karyawan memiliki semangat dan terhindar dari dampak negatif *job demands* karena diseimbangi dengan *job resources*.

*Job demands* tidak selalu memberikan dampak yang negatif, namun akan berdampak negatif jika membutuhkan usaha yang terlalu tinggi dalam mengerjakan tugas tersebut (Schaufeli & Bakker, 2004). Jika *job demands* terlalu tinggi akan memberikan efek negatif bagi karyawan sehingga diperlukan *job resources* untuk mengurangi efek negatif *job demands*, membantu karyawan berkembang dalam bekerja dan membantu kinerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan. Nahrgang et al., 2011, menyatakan bahwa ada *job demands* yang mampu menjadikan karyawan merasa tertantang. *Job demands* yang menantang secara tidak langsung menjadikan karyawan dapat berkembang, belajar hal yang baru, mampu mencapai target yang telah ditetapkan, serta melatih karyawan bekerja lebih efektif.

Berdasarkan uraian mengenai *job demands*, dapat disimpulkan bahwa *job demands* sebagai bagian dari pekerjaan yaitu fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang memiliki ketahanan baik fisik maupun psikis untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### 2.2.2 Faktor – Faktor yang 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:

1. *Work Scheduling*

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

2. *Work Load dan Work Pace*

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

3. *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 akan mempengaruhi perilaku karyawan.

4. *Job Control*

*Job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan dengan menggunakan skill yang dimilikinya. *Job control* bagi karyawan dapat meliputi : kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan. *Job control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan, karena karyawan memiliki *job control* yang tinggi sehingga

menurunkan tingkattekanan pekerjaan yang tinggi, sementara karyawan yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak mempunyai kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan stress.

Berdasarkan paparan diatas 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* yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti,2014),yaitu:

1. *Workload*

*Workload* merupakan *job demands* yang berhubungan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu.

2. *Emotional demands*

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

3. *Mental demands*

*Mental demands* merupakan salah satu yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi.

Menurut Nurendra & Supra, (2013), aspek *job demands* dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Beban Kerja

Beban kerja dapat berupa kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

2. Tuntutan Emosional

Mengacu pada komponen aktif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stress kerja.

3. Konflik Pekerjaan Rumah Tangga

Konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehinggamemunculkan ketidak nyamanan dalam kedua posisi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *job demands* menurut (Bakker & Demerouti, 2014) dibagi menjadi tiga yaitu *workload*, *mental demands* dan *emotional demands*. Sedangkan menurut Nurendra & Supra, (2013) terbagi dalam beban kerja, tuntutan emosional dan konflik pekerjaan rumah tangga. Sesuai dengan pertimbangan peneliti berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan, maka peneliti menggunakan tiga aspek dari (Bakker & Demerouti, 2014), yaitu *workload*, *mental demands* dan *emotional demands*. Alasan pemilihan tersebut dikarenakan teori Bakker dan Demerouti yang telah banyak digunakan

dalam penelitian-penelitian sebelumnya serta ketiga aspek tersebut telah mencakup dimensi fisik, kognitif dan emosional.

#### 2.2.4 Tipe-tipe *Job Demands*

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

1. *Emotional demands*

*Emotional demands* berkaitan dengan pekerjaan yang menuntun pada perasaan dan emosional yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

2. *Mental demands*

*Mental demands* berkaitan dengan proses kerja otak dan menekan padasegiwaktu, seperti memori dan perencanaan.

3. *Physical demands*

*Physical demands* yang dimaksud ialah tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan perlu melakukan aktivitas fisik seperti mengangkat barang, atau berdiri selama jangka waktu tertentu.

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

1. Tuntutan Tugas (*task demands*) merupakan *stressor* yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. *Stressor* tuntutan tugas ini berupa pekerjaan, keamanan, dan kelebihan beban.
2. Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah *stressor* yang berkaitan dengan keadaan fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperature dan pencahayaan, serta persyaratan- persyaratan fisik yang diterima karyawan.



3. Tuntutan peran (*role demands*) adalah *stressor* 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.
4. Tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*) adalah *stressor* yang berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan serta konflik pribadi.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tipe dari job demands adalah emotional demands, mental demands, physical demands, task demands, role demands dan interpersonal demands.

### 2.3 Hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement*

Banker memiliki tuntutan pekerjaan yang beragam dan tipe pekerjaan yang repetitif. Tuntutan pekerjaan yang tinggi atau pun yang rendah, akan mempengaruhi karyawan. Banker sendiri memiliki tuntutan pekerjaan yang memerlukan ketelitian, komunikasi yang baik, serta konsentrasi yang tinggi, tugas seorang banker di antara lain membuat pembukuan dan menghitung uang.

*Job demands* berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan secara fisik, psikologis, dan sosial yang memerlukan usaha secara fisik dan psikis untuk dapat mengerjakannya. *Job demands* dapat menjadi hal yang positif atau negatif tergantung tinggi rendahnya *job demands* dan kemampuan karyawan.

*Job demands* yang tinggi dan melelahkan secara psikis dan fisik sering memberikan dampak negatif pada kinerja dan berakhir dengan burnout, sedangkan *job demands* yang rendah dan tidak melelahkan dapat membuat karyawan memiliki

sifat positif pada kinerja, menandai adanya *work engagement* karyawan.

*Work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor tersebut diantaranya adalah usia, jenis kelamin, job demands (Sawang, 2011). *Job demands* dijelaskan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan ketahanan psikologis (kognitif dan emosional) maupun fisik untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut (Schaufeli dan Bakker, 2004).

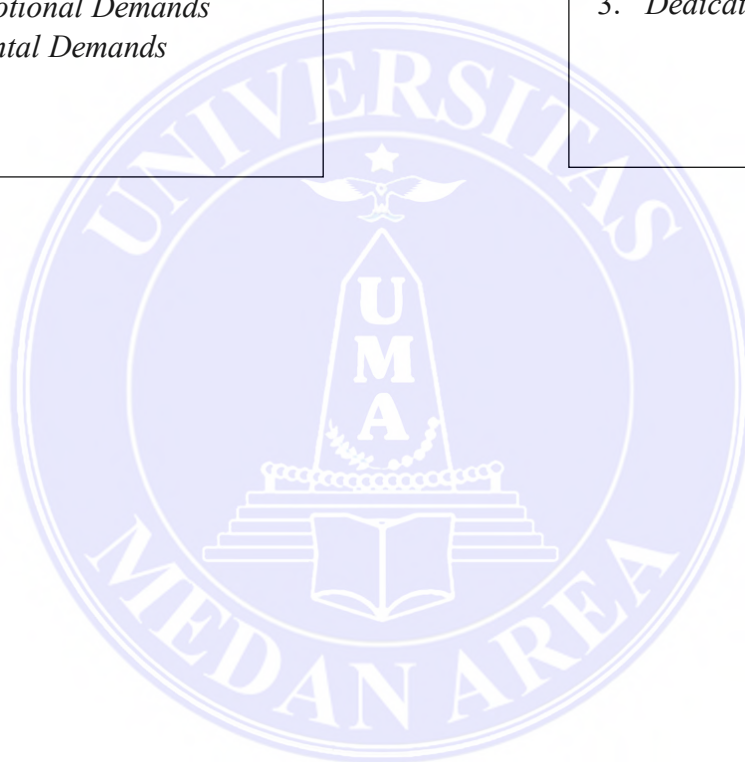
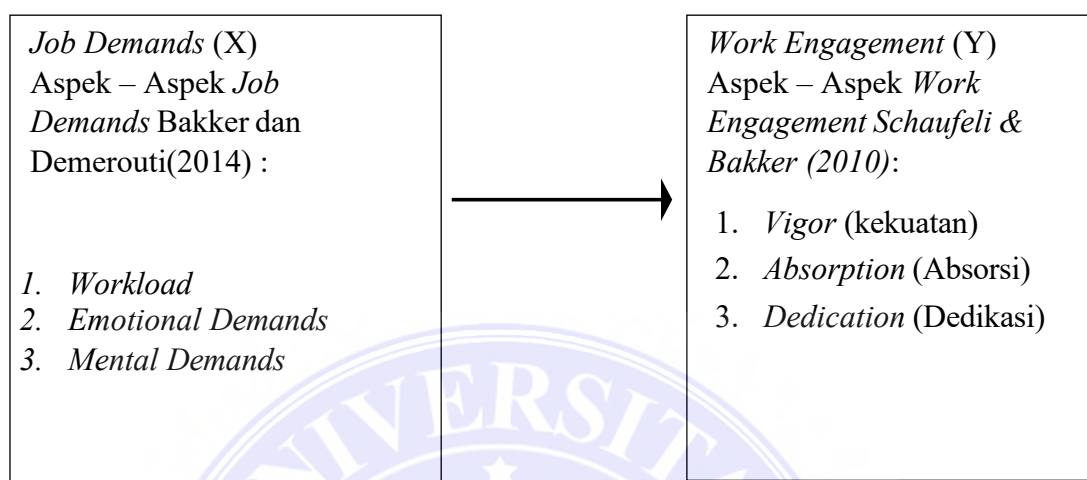
Adapun penelitian yang mendukung adanya hubungan antara *job demands* dan *work engagement* adalah penelitian yang dilakukan oleh Juditha Leony (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan negatif pada *job demands* dan *work engagement*, artinya semakin tinggi *job demands* pada karyawan maka semakin rendah *work engagement* karyawan dan sebaliknya ketika *work engagement* karyawan tinggi, cenderung mengalami *job demands* yang rendah.

Salah satu penelitian lain yang dilakukan oleh Sri Murdhaningsih (2019) menunjukkan hasil penelitian adanya hubungan positif antara *job demands* dengan *work engagement*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi *work engagement* begitu juga sebaliknya, semakin rendah *job demands* maka akan semakin tinggi *work engagement*.

Studi meta analisis menunjukkan hubungan antara *job demands* dan *work engagement* bergantung pada tingkat kesulitan pekerjaannya (Crawford et al., 2010). Kesimpulan dari beberapa hasil penelitian di atas diduga ada hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 29 Mei sampai dengan tanggal 8 Juni 2023 pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang beralamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 69 orang.

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa No.Km 16, Kec. Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

#### 3.2. Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat seseorang atau suatu kelompok tentang fenomena sosial, yang nantinya akan dikumpulkan untuk diolah. Terdapat dua macam pernyataan sikap, yaitu *favourable* (merupakan pernyataan-pernyataan positif) dan *unfavourabel* (pernyataan-pernyataan negative).

#### 3.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Korelasional. Menurut Sugiyono (2017) penelitian korelasional adalah tipe penelitian dengan jenis masalah mengenai hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Alasan kenapa peneliti memakai tipe penelitian kuantitatif

korelasional karena untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel atau membuat suatu prediksi.

### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (X) : *Job Demands*

Variabel Terikat (Y) : *Work Engagement*

### 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional pada variabel ini adalah job demands sebagai variabel bebas dan work engagement sebagai variabel terikatnya. Maka dari itu, definisi dari masing-masing variabel perlu dijabarkan, yakni:

#### 3.4.1 Job Demands

*Job demands* merupakan tekanan/tuntutan pekerjaan karyawan dilihat dari aspek-aspek seperti fisik, psikologis, dan menggunakan keterampilan mereka agar mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek *job demands workload, emotional demands, dan mental demands*.

#### 3.4.2 Work Engagement

*Work engagement* merupakan sikap diri karyawan dalam bekerja, Ketika karyawan tersebut masuk dalam suatu organisasi/perusahaan dengan semangat tinggi, menganggap pekerjaan adalah hal yang berharga dan berkomitmen terhadap pekerjaan tersebut, dapat juga ditunjukkan dengan aspek-aspek *work engagement*

*vigor, absorption, dan dedication.*

### **3.5 Subjek Penelitian**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/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/subjek yang dipelajari saja, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2019). Selanjutnya Azwar (2016), menyatakan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah karyawan tetap perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawayang berjumlah sebanyak 69 karyawan.

#### **3.5.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel Penelitian Sugiyono (2016), yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa berjumlah 69 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Sugiyono (2014) total sampling adalah teknik untuk menentukan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa skala dengan cara menyebarkan skala penelitian ini kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Model yang digunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur

sikap, persepsi, pendapat seseorang atau suatu kelompok tentang fenomena sosial, yang nantinya akan dikumpulkan untuk diolah. Terdapat dua macam pernyataan sikap menurut Azwar (2015), yaitu *favourable* (merupakan pernyataan-pernyataan positif) dan *unfavourabel* (pernyataan-pernyataan negative). Dalam penelitian ini, 4 alternatif jawaban yang dapat disajikan untuk item skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat TidakSetuju (STS).

a. 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*.

b. Skala *Work Engagement*

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

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.7.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Aritonang, R (2007) validitas suatu instrument berkaitan dengan kemampuan instrument itu untuk mengukur atau mengungkapkan karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur. Peneliti ini akan menggunakan Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dari alat ukur adalah Teknik product moment dari Karl Pearson dan diolah dengan menggunakan SPSS.

### 3.7.2 Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) instrument yang realibel menggunakan data yang sama pada waktu yang berbeda, instrument yang realibel mengacu pada instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, untuk pengujian realibilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Analisis reabilitas yang dapat dipakai pada penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach's*. realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*)

### 3.8 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan melihat apakah ada hubungan antara kedua variabel linier atau berada dalam garis lurus (Winarsunu,2015). Analisis data dilakukan dengan menggunakan Teknik computer dengan program SPSS. Sebelum dilakukan Analisa data dengan *product moment*, maka terlebih dahuludilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pendistribusian data penelitian masing – masing variabel secara normal atau tidak.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas (*Job demands*) memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat (*Work Engagement*).



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan *work engagement*. Dimana koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.382$ , dengan signifikan  $p = 0,001 < 0,05$ .
2. Berdasarkan perhitungan maka dapat dinyatakan determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antar variabel terikat adalah  $r^2 = 0.146$ . Ini menunjukkan bahwa *job demands* berdistribusi sebesar 14,60% terhadap *work engagement*.
3. Berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empiric yang menunjukkan *job demands* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa pada kategori sedang dengan skor mean hipotetik 47.50 dan mean empiric 43.623 serta standart deviasinya 4.369. Sedangkan *work engagement* karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dalam kategori sedang dengan skor mean hipotetik 57.50 dan mean empiric 52.391 serta deviasinya 6.022.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Subjek Penelitian

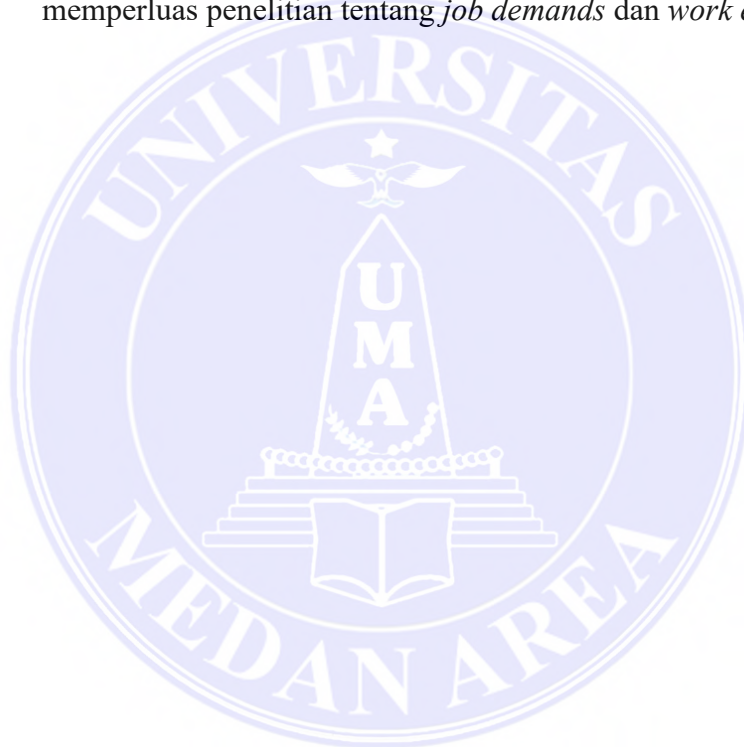
Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement yang dimiliki oleh subjek penelitian tergolong sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa untuk tetap mempertahankan work engagement yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan semangat, energi, antusias, rasa bangga, perhatian serta konsentrasi dalam diri, disamping itu karyawan perlu menyadari bahwa semua pekerjaan yang mereka kerjakan sangatlah penting, sehingga dapat tercapainya kinerja yang optimal bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan.

### 2. Bagi PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa :

Bagi PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa diharapkan dapat terus memperhatikan kinerja karyawannya, menganalisis setiap hal yang menjadi penghambatan kerja, seperti waktu yang telah ditetapkan, kecepatan kerja karyawan serta intensitas kerja yang dimiliki. Sehingga perusahaan akan mampu mempertahankan kinerja atau pencapaian kerja dari karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan hal tersebut dengan memberikan dukungan bagi karyawan yang menjaga kredibilitas dalam bekerja, misalnya pemberian apresiasi berupa penghargaan atas kinerjanya. Bagi Peneliti Selanjutnya

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referesni bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dalam bidang psikologi khususnya terkait dengan *job demands* dan *work engagement*. Peneliti jugamenyarankan agar peneliti selanjytnya dapat menemukan atau mengindentifikasi hal-hal yang mejadi penyebab besarnya kontribusi *job demands* terhadap *work engagement*, serta dapat memperluas penelitian tentang *job demands* dan *work engagement*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ari, D., Nugroho, S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192–202.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing, III*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & 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. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- Coetzer, C., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(3), 17–32.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & 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(2), 125–133. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9081-1>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widyarini, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217–222. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.82>
- Endres, Grace M & Mancheno-Smoak, L. (2008). No Title. Endres, Grace M. Mancheno-Smoak, Lolita, 26(Human performance improvement and employee engagement), 69–78.
- Federman, B. (2009). *EMPLOYEE ENGAGEMENT: SAN FRANCISCO: JOSSEY BASS.*
- Griffin, M. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi (Edisi 9)*. Salemba Empat.
- Leony, Juditha. (2020). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Pada Garda Depan Pt.X. (Skripsi Sarjana, Universitas Mercu Buana). <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/9471/>
- Mauno, S., Kinnunen, U. and Ruokolainen, M. (2007), “Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 70 No. 1, pp. 149-71
- Mauno, S., Pykko, M. and Hakanen, J. (2005), “The prevalence and antecedents of work engagement in three different organizations”, *Psykologia*, Vol. 40 No. 3, pp. 16-30.
- Mujiasih, Endah dan Patnaningsih, Zenita, Ika, “Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang
- Perrin, T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Stamford: Towers Perrin
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang.
- Puspita. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (Calling) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, (1). 21-31.
- Sawang, S. (2011). Is there an inverted U-shaped relationship between job demands and work engagement: The moderating role of social support? *International Journal of Manpower*, 33(2).
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60.
- Schaufeli, W.B., Salanova, MM., Gonzales-Roman, V., & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sugiarto dkk. 2001. Teknik Sampling. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Natti, J. (2011). Work engagement in eight European countries. *International journal of sociology and social policy*, 31(7/8), 486-504.
- Widiyanto, Joko. 2010. SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian. Surakarta: BP-FKIP UMS
- Winarsunu, T. (2015). Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Wyatt, A.R. (2004). “Accounting Professionalism – They Just Don’t Get It!,” *Accounting Horizons*.

## LAMPIRAN A: SKALA PENELITIAN

## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang saya hormati.

Perkenalkan saya Fhamy Fhauziyah Sugianto mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang Menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Medan Area.

Saya memohon kesedian Bapak/ibu untuk menjadi bagian dari responden dalam penelitian saya dan bersedia mengisi skala ini dengan sejujur – jujur nya sesuai kondisi atau keadaan sebenarnya. Sesuai kode etik penelitian, identitas yang Bapak/Ibu berikan akan diajag kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

## A. IDENTIFIKASI 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 anada adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

### SKALA JOB DEMANDS (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan karena banyak tugas yang diberikan				
2	Pekerjaan yang saya lakukan menguras banyak energi dan pikiran				
3	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas				
4	Semua pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu				
5	Saya dapat tenang meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu				
6	Pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan santai				
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 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 merasa 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				
----	---	--	--	--	--

### 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 dalam melakukan pekerjaan				
6	Saya merasa tertekan saat atasan memberikan tugas tambahan				
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami banyak rintangan				
8	Saya tidak mengeluh ketika menghadapi masalah pekerjaan				
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 suka menunda pekerjaan meskipun banyak waktu tersisa				
13	Saya tidak berminat berdiskusi tentang pekerjaan saat jam istirahat				
14	Saya bangga melakukan pekerjaan setiap hari				
15	Semua pekerjaan yang menjadi tugas saya dapat terselesaikan setiap hari				
16	Inisiatif dan ide yang saya sampaikan berpengaruh pada pekerjaan saya dan rekan lainnya				
17	Posisi saya saat ini sedang mendapatkan respon baik dari orang lain				
18	Pekerjaan ini membuat potensi saya tidak berkembang				
19	Saya merasa terbebani jika harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
20	Saya banyak memikirkan hal lain diluar pekerjaan				
21	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
22	Saya merasa nyaman berada ditempat kerja dan melakukan kerja				
23	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa – gesa untuk segera Kembali kerumah				

24	Saya berencana untuk mengundurkan diri dan pindah dari pekerjaan				
25	Terlalu lama ditempat kerja hanya membuang waktu				



1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20	21	22	23	24	25	
1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	4	1	1	41
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	48
1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	52
2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	55
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	67
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	50
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	58
2	2	1	1	1	1	2	2	4	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	2	41
2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	53
2	2	2	2	2	1	1	3	4	1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	4	4	47
2	2	2	2	3	1	1	3	4	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	47
1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	47
2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	50
2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	3	3	49
2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	48
2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	47
1	3	1	1	1	1	1	2	4	3	4	2	1	1	1	3	3	2	3	1	4	2	2	47
2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	44
1	2	2	1	3	2	3	4	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	4	2	47
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	4	52
3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	4	45
2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	49
2	1	1	2	2	2	2	1	3	4	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	45
2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	52
2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	52
2	1	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	47
2	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	2	3	4	1	2	3	59
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
1	2	1	1	1	1	4	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	4	3	42
2	1	1	1	1	1	4	1	3	1	3	1	1	4	3	2	4	1	2	1	1	4	1	44
3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	53
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	54
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	50
3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	1	4	2	3	57
1	1	2	1	1	1	2	3	4	2	3	2	2	1	3	4	2	1	1	2	2	4	2	47
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	46
2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	54
2	2	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	48

1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	4	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	2	41
2	1	2	2	1	1	4	4	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	3	3	51
2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	51
3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	2	3	2	1	3	4	2	1	1	3	3	2	55
2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	55
1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	50
2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	50
1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	55
1	1	2	2	3	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	55
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	61
2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	3	3	2	44
1	2	3	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	49
2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	4	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	47
1	1	2	2	1	1	4	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	4	3	44
1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	40
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	4	54
2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	4	45
3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	54
2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3	42
1	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	54
2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	4	49
2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	52
2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	54
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	1	3	2	3	50
3	3	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	2	1	4	2	3	55
1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	2	1	1	4	3	4	52
1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	2	1	1	4	3	4	53
1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	41
1	4	1	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	42
2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	54

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	28
2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	44
1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	45
1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	45
1	1	1	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	2	4	2	4	1	44
1	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	41
1	2	1	4	2	4	2	3	3	2	1	1	2	3	2	4	2	4	1	44
1	1	1	2	4	4	4	3	3	2	1	1	1	3	1	3	1	3	2	41
1	2	1	2	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	44
1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	2	3	2	4	1	49
1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	2	3	2	4	1	48
1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	44
1	1	2	3	4	4	3	3	3	2	1	1	1	3	2	4	1	4	2	45
1	1	1	3	4	4	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	1	4	2	44
1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	48
1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	48
1	1	1	3	3	4	4	4	4	1	1	1	2	3	1	4	1	1	1	41
1	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	49
1	1	2	3	4	4	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	40
1	1	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	48
1	1	1	3	4	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	4	1	4	1	39
1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	42
1	1	3	1	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	1	44
1	1	1	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	1	47
1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	45
1	1	1	4	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	41
1	1	1	2	2	3	2	4	4	2	2	1	1	3	2	1	2	1	1	36
1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
1	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	51
1	1	1	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	2	2	4	1	4	1	43
1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	43
2	1	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	46
1	1	1	4	3	4	4	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	4	2	47
1	2	1	4	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	49
1	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	4	2	46
1	1	1	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	42
1	2	1	3	3	4	4	3	3	1	1	1	1	2	1	3	2	4	1	41

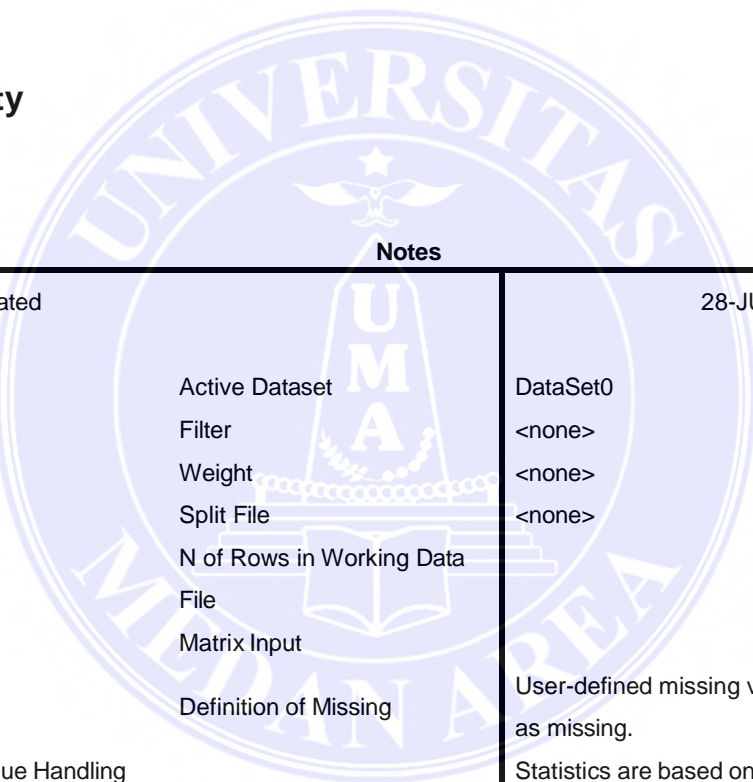
1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	47
1	1	1	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	2	1	4	2	4	2	44
1	1	1	3	3	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	3	1	4	1	42
1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	44
1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	2	4	1	4	1	45
1	1	1	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	45
1	1	2	4	3	3	3	3	4	1	2	1	2	3	2	4	2	3	2	46
1	1	1	3	3	4	3	3	4	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	42
1	1	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	46
1	1	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	46
1	1	1	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	1	43
1	1	1	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	2	1	4	3	4	1	44
1	1	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	46
1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	45
1	1	1	1	4	4	3	3	4	1	1	1	1	2	1	4	2	4	1	40
1	1	1	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	43
1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	4	1	4	2	48
1	1	1	3	3	4	3	3	4	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	45
1	1	1	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	2	2	4	1	4	1	41
1	1	1	3	3	4	3	3	4	2	2	1	1	3	2	4	2	2	1	43
1	1	1	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	4	1	45
1	1	1	4	4	4	4	3	4	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	46
1	1	1	3	4	4	3	3	4	1	1	1	2	3	2	4	2	4	2	46
1	1	1	3	4	4	3	3	4	2	1	1	1	3	2	4	1	4	1	44
1	1	1	3	3	4	3	3	4	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	40
1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	45
1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	46
1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	4	1	4	1	44
1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	4	1	4	1	44
1	1	1	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	41
1	1	1	3	3	4	3	4	4	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	40
1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	2	4	1	41



```

GET
  FILE='D:\anak bimbingan\anjel\Untitled1.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet0.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
  /SCALE('job demans') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

## Reliability



Notes	
Output Created	28-JUN-2023 07:17:31
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 69 File Matrix Input Definition of Missing
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /SCALE('job demans') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.01

[DataSet0]

**Scale: job demans**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.4783	27.988	.505	.859
VAR00002	36.5652	27.602	.589	.856
VAR00003	36.5217	27.165	.577	.856
VAR00004	36.5652	28.543	.368	.864
VAR00005	36.5942	28.686	.344	.865
VAR00006	36.4783	27.371	.498	.859
VAR00007	36.5652	27.985	.510	.859
VAR00008	36.7101	28.003	.518	.859
VAR00009	36.7681	27.475	.583	.856
VAR00010	36.7246	27.732	.562	.857
VAR00011	36.7536	28.335	.421	.862
VAR00012	36.6667	28.490	.385	.863
VAR00013	36.5507	27.633	.442	.862
VAR00014	36.4638	27.252	.506	.859
VAR00015	36.3768	28.150	.514	.859
VAR00016	36.5217	27.606	.563	.857
VAR00017	36.5797	28.394	.412	.862
VAR00018	36.5652	27.514	.532	.858
VAR00019	36.6087	28.271	.478	.860
VAR00020	36.5797	29.865	.074	.878

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.5072	30.812	5.55090	20

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet1.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025
  /SCALE('work engagement') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

## Reliability

		Notes	
Output Created		28-JUN-2023 07:21:01	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	69	
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY	
Syntax		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025	
		/SCALE('work engagement') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL.	
	Resources	Processor Time	00:00:00.00
		Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet2]

```

GET
  FILE='D:\anak bimbingan\anjel\Untitled2.sav'.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025
  /SCALE('work engagement') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

Notes	
Output Created	28-JUN-2023 07:22:50
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 69 File Matrix Input Definition of Missing
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025  /SCALE('work engagement') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01

[DataSet2]

**Scale: work engagement**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.3478	49.965	.382	.845
VAR00002	72.2609	49.549	.423	.843
VAR00003	72.5797	50.571	.341	.846
VAR00004	72.3768	50.797	.334	.846
VAR00005	72.2174	49.849	.407	.844
VAR00006	72.6087	51.153	.294	.848
VAR00007	72.1304	50.380	.494	.842
VAR00008	72.4638	50.105	.365	.846
VAR00009	72.5797	49.894	.514	.841
VAR00010	72.3188	49.514	.453	.842
VAR00011	72.4638	50.311	.374	.845
VAR00012	72.4493	50.339	.379	.845
VAR00013	72.4638	49.929	.369	.845
VAR00014	72.3333	49.490	.444	.843
VAR00015	72.2174	50.761	.354	.846
VAR00016	72.4348	50.014	.390	.845
VAR00017	72.4783	50.988	.320	.847
VAR00018	72.3333	48.843	.564	.839
VAR00019	72.4493	51.104	.276	.849
VAR00020	72.4638	49.958	.457	.843
VAR00021	72.4783	49.930	.429	.843
VAR00022	72.3478	50.318	.344	.846
VAR00023	72.4928	49.136	.439	.843
VAR00024	72.4638	49.664	.430	.843
VAR00025	72.3333	50.343	.365	.845

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.4203	54.041	7.35128	25

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
DATASET CLOSE DataSet3.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
  /SCALE('job demans') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

**Notes**

Output Created	28-JUN-2023 07:25:23
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	69
File	
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	



Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /SCALE('job demans') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.05

[DataSet0]

**Scale: job demans**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.867	20
------	----

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.4783	27.988	.505	.859
VAR00002	36.5652	27.602	.589	.856
VAR00003	36.5217	27.165	.577	.856
VAR00004	36.5652	28.543	.368	.864
VAR00005	36.5942	28.686	.344	.865
VAR00006	36.4783	27.371	.498	.859
VAR00007	36.5652	27.985	.510	.859
VAR00008	36.7101	28.003	.518	.859
VAR00009	36.7681	27.475	.583	.856
VAR00010	36.7246	27.732	.562	.857
VAR00011	36.7536	28.335	.421	.862
VAR00012	36.6667	28.490	.385	.863
VAR00013	36.5507	27.633	.442	.862
VAR00014	36.4638	27.252	.506	.859
VAR00015	36.3768	28.150	.514	.859
VAR00016	36.5217	27.606	.563	.857
VAR00017	36.5797	28.394	.412	.862
VAR00018	36.5652	27.514	.532	.858
VAR00019	36.6087	28.271	.478	.860
VAR00020	36.5797	29.865	.074	.878

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.5072	30.812	5.55090	20

DATASET ACTIVATE DataSet2.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014  
 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022

```
VAR00023 VAR00024 VAR00025
  /SCALE('work engagement') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

Notes	
Output Created	28-JUN-2023 07:26:05
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 69 File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025  /SCALE('work engagement') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.03

[DataSet2]

**Scale: work engagement**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.3478	49.965	.382	.845
VAR00002	72.2609	49.549	.423	.843
VAR00003	72.5797	50.571	.341	.846
VAR00004	72.3768	50.797	.334	.846
VAR00005	72.2174	49.849	.407	.844
VAR00006	72.6087	51.153	.294	.848
VAR00007	72.1304	50.380	.494	.842
VAR00008	72.4638	50.105	.365	.846
VAR00009	72.5797	49.894	.514	.841
VAR00010	72.3188	49.514	.453	.842
VAR00011	72.4638	50.311	.374	.845
VAR00012	72.4493	50.339	.379	.845
VAR00013	72.4638	49.929	.369	.845
VAR00014	72.3333	49.490	.444	.843
VAR00015	72.2174	50.761	.354	.846
VAR00016	72.4348	50.014	.390	.845
VAR00017	72.4783	50.988	.320	.847
VAR00018	72.3333	48.843	.564	.839
VAR00019	72.4493	51.104	.276	.849
VAR00020	72.4638	49.958	.457	.843
VAR00021	72.4783	49.930	.429	.843
VAR00022	72.3478	50.318	.344	.846
VAR00023	72.4928	49.136	.439	.843
VAR00024	72.4638	49.664	.430	.843
VAR00025	72.3333	50.343	.365	.845

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.4203	54.041	7.35128	25



```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=x y
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

## NPar Tests

Notes		
Output Created		28-JUN-2023 07:37:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	69
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

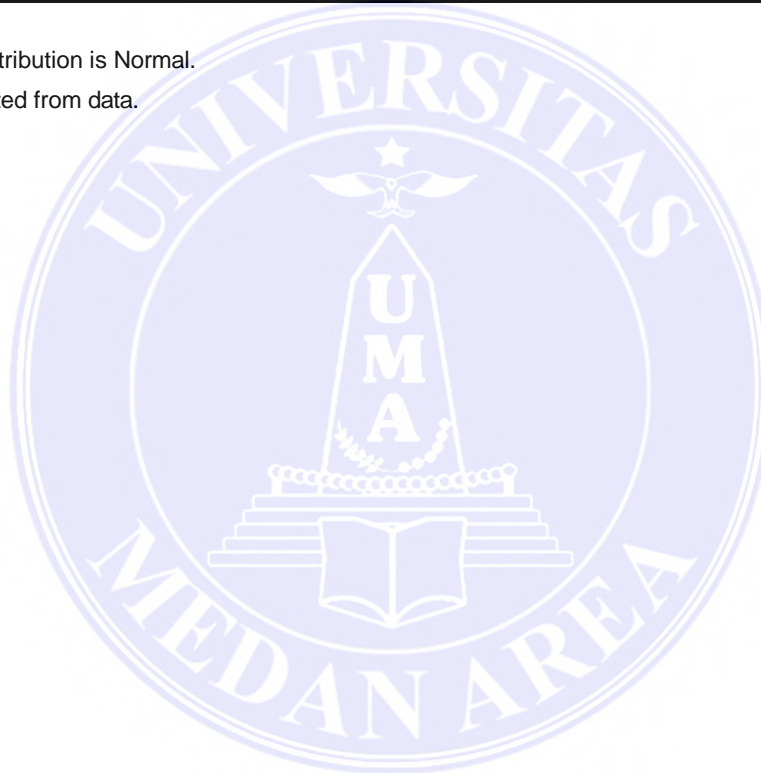
a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet4]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		job demans	work engagement
N		69	69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.6232	52.3913
	Std. Deviation	4.36935	6.02255
	Absolute	.172	.103
Most Extreme Differences	Positive	.119	.103
	Negative	-.172	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.329	.859
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054	.452

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.





```
MEANS TABLES=y BY x
  /CELLS MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS LINEARITY.
```

## Means

Notes	
Output Created	28-JUN-2023 07:43:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet4 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 69 File Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet4]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work engagement * job demans	69	100.0%	0	0.0%	69	100.0%

**Report**

work engagement

job demans	Mean	N	Std. Deviation
21.00	25.0000	1	.
28.00	41.0000	1	.
36.00	59.0000	1	.
39.00	45.0000	1	.
40.00	47.5000	4	4.93288
41.00	47.3750	8	5.09727
42.00	49.0000	4	2.16025
43.00	51.2000	5	7.25948
44.00	50.7692	13	6.63518
45.00	51.4000	10	4.00555
46.00	52.1111	9	3.10018
47.00	50.0000	3	2.00000
48.00	46.8000	5	4.32435
49.00	49.3333	3	6.80686
51.00	42.0000	1	.
Total	49.3913	69	6.02255

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df
work engagement * job demans	Between Groups	(Combined)	1061.697	14
		Linearity	359.517	1
		Deviation from Linearity	702.179	13
	Within Groups	1404.738	54	
Total			2466.435	68

**ANOVA Table**

			Mean Square	F	
			(Combined)	75.835	2.915
work engagement * job demans	Between Groups	Linearity	359.517	13.820	
		Deviation from Linearity	54.014	2.076	
	Within Groups		26.014		
Total					

**ANOVA Table**

			Sig.	
			(Combined)	.002
work engagement * job demans	Between Groups	Linearity	.000	
		Deviation from Linearity	.031	
	Within Groups			
Total				

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work engagement * job demans	.382	.146	.656	.430

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x y
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

## Correlations

Notes	
Output Created	28-JUN-2023 07:39:04
Comments	
Input	Active Dataset DataSet4 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 69 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Cases Used
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.02

[DataSet4]

**Correlations**

		job demans	work engagement
job demans	Pearson Correlation	1	.382**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	69	69
work engagement	Pearson Correlation	.382**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	69	69

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

