

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL-I UNIT KEBUN DUSUN HULU

SKRIPSI

OLEH :

MHD HAIKAL

208600053



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/8/24

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL-I UNIT KEBUN DUSUN HULU

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH :

MHD HAIKAL

208600053

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/8/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan
Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu
Nama : Mhd Haikal
NPM : 208600053
Fakultas : Psikologi

Disetujui Sidang Oleh

Komisi Pembimbing

Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

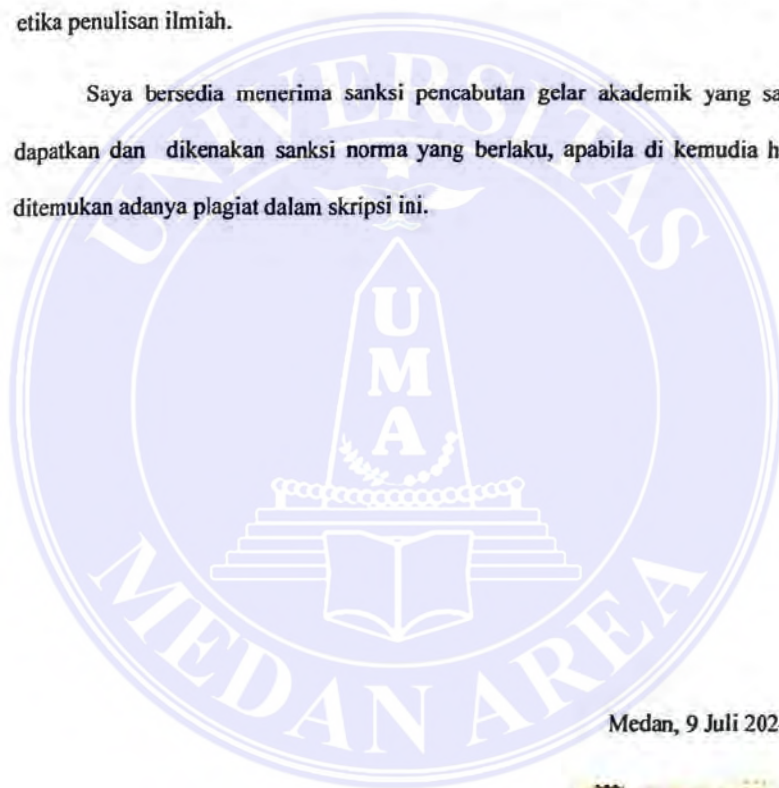
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal disetujui : 9 Juli 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya dapatkan dan dikenakan sanksi norma yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 9 Juli 2024



Mhd Haikal

208600053

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : MHD HAIKAL

Npm : 208600053

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : *Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu beserta perangkat yang ada (jika diperlukan)*. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 28 April 2024



(MHD HAIKAL)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL- I UNIT KEBUN DUSUN HULU

OLEH :

MHD HAIKAL

208600053

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Adapun pengujian SPSS yang dilakukan peneliti ialah uji korelasi *product moment* untuk hipotesis dan juga uji linearitas serta uji normalitas untuk pengujian asumsi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I yang berjumlah 281 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu jumlah sampel sebanyak 163 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala *Likert* yang berdasarkan aspek-aspek *job demands* dan *work engagement*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *work engagement* dilihat koefisien (R_{xy}) = -0,854 dengan $p = 0,000 < 0,050$ serta nilai koefisien determinan (R^2) = 0,729. Dalam penelitian ini, *job demands* pada karyawan tergolong tinggi dengan nilai 47,71 dan *work engagement* pada karyawan tergolong rendah dengan nilai 45,08. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan dari faktor *work engagement* untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : *Work Engagement*, *Job Demands*, Karyawan.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB DEMANDS AND WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES AT PT. PLANTATION NUSANTARA IV REGIONAL-I UNIT KEBUN DUSUN HULU

BY:
MHD HAIKAL
208600053

This study aimed to determine and empirically test the correlation between job demands and employee work engagement at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. The research approach used was a quantitative approach with a type of correlation research. The SPSS test conducted by researchers was the product moment correlation test for hypotheses and also the linearity test and normality test for testing assumptions. The population in this study were all employees of PT Perkebunan Nusantara IV Regional-I which amounted to 281 employees. To determine the number of samples in this study using purposive sampling technique, the number of samples was 163 employees. Data collection was carried out using a scale, namely a Likert scale based on aspects of job demands and work engagement. The hypothesis in this study was that there was a negative correlation between job demands and work engagement in employees at PT Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it was known that there was a significant negative correlation between job demands and work engagement seen the coefficient (R_{xy}) = -0.854 with $p = 0.000 < 0.050$ and the coefficient of determination (R^2) = 0.729. In this study, job demands on employees were high with a value of 47.71 and work engagement on employees was low with a value of 45.08. It is hoped that future researchers can use or add from the work engagement factor to conduct further research.

Keywords: *Work Engagement, Job Demands, Employees.*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kota Medan pada tanggal 01 Oktober 2002 dari seorang Ayah yang bernama Ir. Mhd Efrizal dan seorang Ibu Lusiana Lubis. Penelitian merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Yang dimana memiliki satu orang kakak dan satu orang adik perempuan.

Tahun 2020, peneliti lulus dari SMA NEGERI 11 Medan dan pada tahun 2020 dan peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu guna memenuhi sebagian syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada kedua orangtua yang selalu memberikan semangat dan dukungan. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Manager dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu yang telah menerima dan membantu saya dalam melakukan penelitian ini. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti belajar dan mendapatkan ilmu serta pengalaman sebagai mahasiswa psikologi. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi, kepada Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Program Studi Fakultas Psikologi, kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi, kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua sidang, kepada Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku penguji sidang dan kepada Ibu Rahma Afvina, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang,

Medan, 9 Juli 2024



Mhd Haikal
208600053

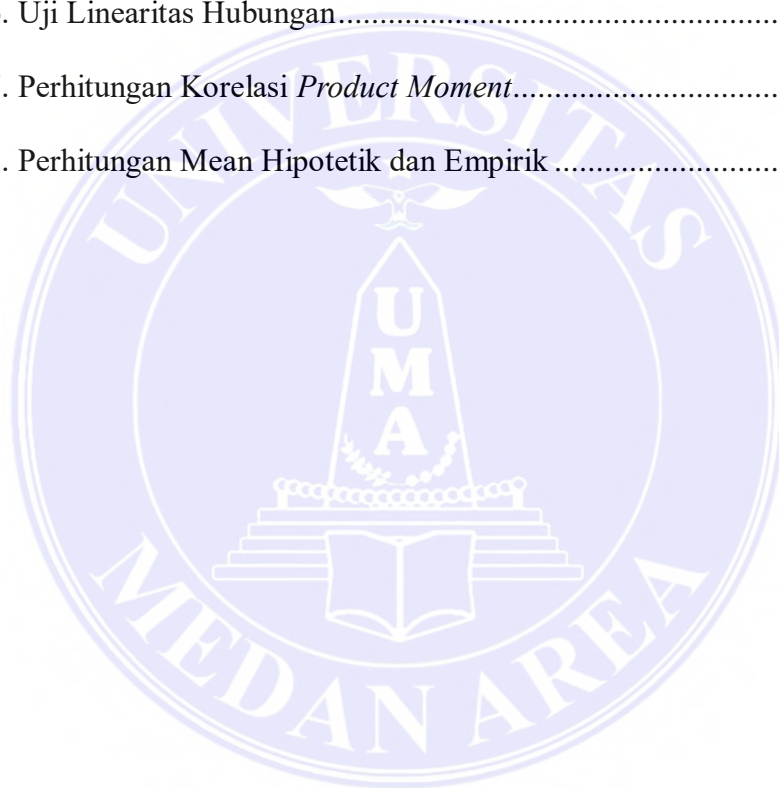
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Hipotesis Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1. Manfaat Teoritis	7
1.5.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. <i>Work Engagement</i>	8
2.1.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	8
2.1.2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3. Dimensi <i>Work Engagement</i>	13
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
2.1.5. Kategori <i>Work Engagement</i>	16
2.1.6. Karakteristik- <i>Work-Engagement</i>	17
2.2. <i>Job Demands</i>	18
2.2.1. Definisi <i>Job Demands</i>	18

2.2.2.	Aspek-Aspek <i>Job Demands</i>	19
2.2.3.	Dimensi <i>Job Demands</i>	20
2.2.4.	Faktor-Faktor <i>Job Demands</i>	21
2.2.5.	Tipe <i>Job Demands</i>	22
2.2.6.	Dampak <i>Job Demands</i>	23
2.3.	Hubungan <i>Job Demands</i> Dengan <i>Work Engagement</i>	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		29
3.1.	Tipe Penelitian	29
3.2.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.3.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
3.3.1.	<i>Work Engagement</i>	30
3.3.2.	<i>Job Demands</i>	31
3.4.	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1.	Populasi.....	31
3.4.2.	Sampel.....	32
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	33
3.5.1.	Metode Skala.....	33
3.6.	Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.6.1.	Validitas.....	35
3.6.2.	Reliabilitas.....	35
3.7.	Metode Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
4.1.	Orientasi Kacah	38
4.2.	Persiapan Penelitian.....	38
4.3.	Pelaksanaan Penelitian.....	39
4.4.	Hasil Analisa Data	40
4.4.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	40
4.4.2.	Uji Asumsi.....	44
4.4.3.	Hasil Perhitungan <i>Mean Hipotetik</i> dan <i>Mean Empirik</i>	47
4.5.	Pembahasan.....	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		53
5.1.	Simpulan	53
5.2.	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA		56

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran Item Tryout Skala <i>Job Demands</i>	41
Tabel 2. Penyebaran Item Skala <i>Job Demands</i> Setelah Uji Validitas	41
Tabel 3. Penyebaran Item Tryout Skala <i>Work Engagement</i>	42
Tabel 4. Penyebaran Item Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Validitas	43
Tabel 5. Uji Normalitas	45
Tabel 6. Uji Linearitas Hubungan	45
Tabel 7. Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	46
Tabel 8. Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	47



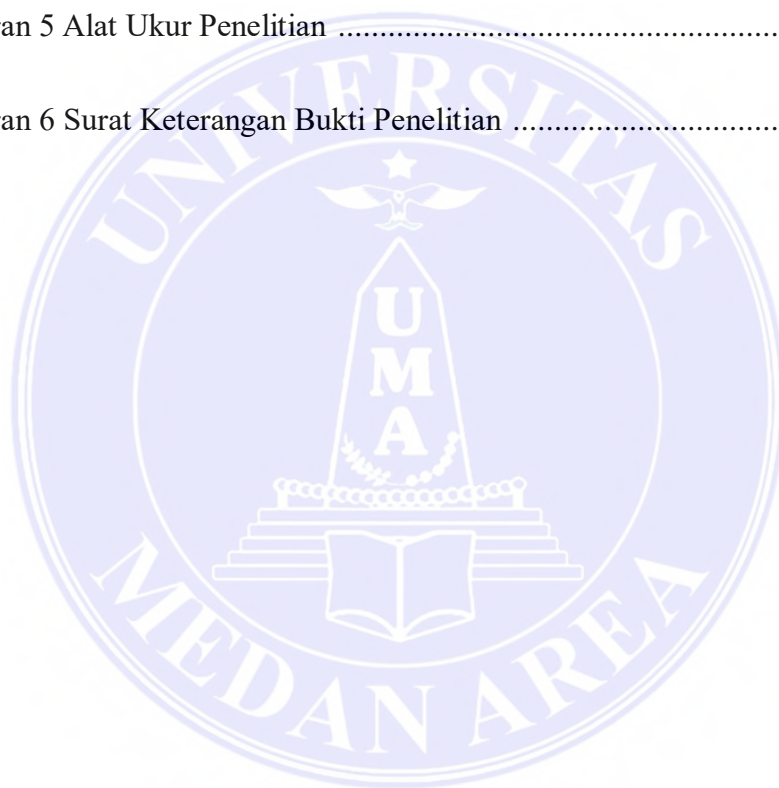
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 2. Kurva <i>Job Demands</i>	48
Gambar 3. Kurva <i>Work Engagement</i>	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Try Out	61
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas	64
Lampiran 3 Data Penelitian	69
Lampiran 4 Uji Asumsi	80
Lampiran 5 Alat Ukur Penelitian	84
Lampiran 6 Surat Keterangan Bukti Penelitian	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini sangat berperan dalam berkembangnya berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia industri. Perkembangan teknologi mempengaruhi baik dari aspek sosial, budaya, maupun ekonomi setiap manusia. Tidak terlepas dari aspek perekonomian baik yang mencakup ekonomi masyarakat hingga mencakup ekonomi bangsa dan negara. Era 4.0 sendiri memiliki peranan dalam optimalisasi pada setiap aspek salah satunya kepada proses setiap momen manajerial dan pelaksanaan teknis pada instansi maupun perusahaan-perusahaan. Setiap kegiatan manajerial dan pelaksanaan teknis di perusahaan-perusahaan banyak yang memanfaatkan perkembangan teknologi dimana dengan adanya teknologi setiap pelaksanaannya menjadi lebih fleksibel dan efisien (Martin, 2017). Dalam hal ini, maka pelaksanaan dari teknis-teknis pada suatu instansi maupun industri adalah pegawai sebagai subjek dalam melaksanakan operasional. Maka pihak yang paling terdampak dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri yang semakin meningkat adalah karyawan sebagai sebagai subjek dalam melaksanakan operasional (Wibowo, 2014).

Demi menjalani persaingan yang ketat dan memiliki *competitive advantage*, maka setiap sumber daya perusahaan harus memiliki karakteristik *work engagement* atau kepekaan terhadap pekerjaan yang akan menjadikan budaya organisasi dan budaya kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan

perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008). Work engagement sendiri dapat dikatakan sebagai aspek yang cukup penting dalam budaya dan tingkat kinerja suatu perusahaan karena pentingnya pencapaian tujuan dan sasaran pada suatu perusahaan (Osborne & Hammoud, 2017). Maka berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwasannya tingginya *engagement* pada karyawan akan berdampak terhadap kinerja pada karyawan yang lebih optimal, sebaliknya ketika tingkat *engagement* meningkat pada karyawan berdampak kepada kinerja ataupun perfoma karyawan pada hasil kinerja yang optimal (Robbins & Judge, 2013). Maka turunnya *engagement* pada karyawan berdampak juga kepada rendahnya kualitas karyawan.

Bakker (2011) berpendapat bahwasannya *work engagement* akan sangat berpengaruh pada kualitas dan tingkat kinerja pada karyawan serta pencapaian sasaran yang lebih optimal pula (Ramadhan & Sembiring, 2014). Hal ini akan berpengaruh kepada tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya agar semakin lebih efektif dan efisien (Marciano, 2010). Maka semakin tinggi tingkat *work engagement* seorang karyawan akan berdampak terhadap kualitas optimalisasi kinerja pada karyawan suatu perusahaan atau instansi. Di sisi lain, rendahnya tingkat *work engagement* akan mengakibatkan pada resiko *turnover* pada seorang karyawan (Robbins & Judge, 2013).

Menurut Schaufeli & Bakker (2010) *work engagement* adalah suatu kondisi dimana seseorang akan merasa sadar akan pekerjaannya dan kepekaannya terhadap lingkungan pekerjaannya yang dilihat berdasarkan aspek-aspeknya yaitu *dedication, vigor, dan absorption*. *Vigor* yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, niat untuk memberikan dedikasi, dan ketekunan saat

menghadapi tantangan dalam pekerjaan. *Vigor* mencerminkan keinginan untuk mencurahkan semua upaya bekerja dan bertahan bahkan di masa-masa sulit. merujuk pada rasa sungguh-sungguh, semangat, bangga dalam melakukan pekerjaan, terinspirasi, dan merasa terpacu. Individu dengan tingkat dedikasi yang tinggi sangat mengenali tugas mereka sebagai momen berharga, penuh inspirasi, dan menantang. *Absorption* atau penghayatan berarti konsentrasi penuh dalam pekerjaan dan yang waktu berlalu dengan cepat, kesulitan untuk berpisah dari dunia kerja hingga lupa segalanya di sekitar. Orang-orang yang mencapai pendalaman yang baik cenderung menikmati gangguan dari pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan merasa sulit untuk berpisah dari pekerjaannya. Maka dapat kita lihat bahwasannya seorang karyawan yang mempunyai tingkat *engagement* tinggi akan semakin merasa dirinya berdedikasi dan memiliki kefokusannya yang cukup akurat dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Semangat inilah yang menjadikan dirinya loyal dan melakukan pekerjaan secara optimal kepada pekerjaannya dan instansi/perusahaan tempat bekerja (Santosa, 2012). Namun sebaliknya, karyawan yang mempunyai tingkat *engagement* rendah cenderung akan merasa bahwasannya pekerjaan yang dilakukannya tidak cukup menarik untuk dilakukan (Schaufeli & Bakker, 2010).

Maka dalam hal ini, adapun indikator yang dapat dilihat dari *work engagement* (keterikatan kerja) pada suatu karyawan sendiri dilihat dari 3 konsep menurut Schaufeli diantaranya : kepuasan kerja, komitmen kerja, dan perilaku ekstra terhadap suatu pekerjaan (Schaufeli, et al., 2013). Terdapat beberapa hal prediktor yang penting bagi *work engagement* yaitu sumber daya kerja (*job resources*), tuntutan kerja (*job demands*), sumber daya pribadi (*personal*

resources) (Bakker & Leiter, 2010). Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, (2014) menyatakan bahwasannya dengan adanya optimalisasi maka *job demands* akan lebih memberikan dampak terhadap tingkat *work engagement* yang semakin meningkat. Hal ini dapat dilakukan dengan pengendalian konflik-konflik dan bagaimana seorang individu dapat menggunakan kemampuannya dalam mengidentifikasi permasalahan yang ada.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu termasuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola usaha perkebunan pada sektor pemasaran. Adapun bidang usaha ini mengelola dan mengolah berbagai komoditi perkebunan diantaranya adalah kelapa sawit, karet, tebu, kopi, tembakau, kayu-kayuan, buah-buahan, dan jenis tanaman lainnya. Berdasarkan data observasi dan wawancara yang dilakukan pada pihak peronalia dan karyawan di perusahaan menunjukkan adanya indikasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu kurang rasa peduli terhadap pekerjaannya seperti menunda pengerjaan tugas yang diberikan, sulitnya berkonsentrasi saat sedang bekerja, kurangnya antusias karyawan dalam bekerja sehari-hari seperti ketika di dalam ruangan kerja lebih banyak bermain telepon seluler dan berbicara dengan rekan kerja, serta kurangnya rasa semangat mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Berdasarkan pra-penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwasanya indikasi rendahnya tingkat *work engagement* dengan beberapa masalah, salah satu pemicu utama adalah tekanan kerja yang cukup tinggi pada lingkungan kerja. Di sisi lain, keadaan geografis yang menyebabkan lambatnya penggunaan akses internet menjadi salah satu penyebab yang membuat karyawan bermalasan saat akan mengirimkan tugas.

Dimana banyak karyawan yang sudah sulit menggunakan akses internet dan mengikuti perkembangan internet yang sangat signifikan. Rendahnya tingkat disiplin karyawan yang dapat dilihat saat melakukan apel pagi yang dimana karyawan datang tidak tepat waktu. Waktu kerja yang *overtime* yang diberikan kepada karyawan menyebabkan karyawan kelelahan dan kurangnya semangat bekerja untuk hari berikutnya.

Maka dengan itu dapat dilihat bahwasannya *work engagement* sendiri bisa diukur dari budaya kerja pada suatu perusahaan yang mengakibatkan apakah suatu individu akan memiliki *work engagement* yang tinggi atau rendah. Hal ini dilihat melalui ciri-ciri pekerja yang mempunyai *work engagement* yang tinggi dan dapat dilihat dari beberapa indikator seperti fokus dalam melakukan kewajibannya, mampu untuk menyelesaikan dan tidak merasa terbebani atas pekerjaannya, serta merasa bahwasannya pekerjaan tersebut adalah bukan suatu tekanan. Maka dari beberapa indikator yang dilihat untuk mengukur tingkat *work engagement* seorang karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara singkat yang dilakukan peneliti, ditemukan fenomena tentang *job demands* fakta di lapangan mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. Karyawan semua mengungkapkan seringkali tidak mengetahui bahwa waktu kerja telah usai. Hal ini seringkali memaksa karyawan untuk terus bekerja setelah jam kerja karena karyawan merasa lebih baik menyelesaikan pekerjaan daripada menunda-nunda di kemudian hari. Ketika hari Minggu yang dipergunakan untuk berlibur oleh karyawan, tetapi ada karyawan yang masih tetap masuk kerja yaitu, pemanen dan penderes. Akibat dari bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan, karyawan juga merasa lelah secara

fisik dan psikis, hal itu didapatkan dari hasil wawancara dan juga peneliti mendapatkan hasil observasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang kelelahan saat bekerja.

Job Demands sendiri dapat dipahami sebagai salah satu aspek dalam pekerjaan dimana adanya tuntutan pekerjaan yang cenderung mempengaruhi budaya kerja masyarakat berdasarkan bidang pekerjaan, dengan tuntutan pekerjaan fisik lebih penting pada pekerjaan seperti kontraktor dan binaragawan, sedangkan tuntutan kognitif cenderung pada pekerjaan seperti ilmuwan dan produsen (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mendalami permasalahan yang terkait dengan *work engagement* pada karyawan di Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional -I Unit Kebun Dusun Hulu penelitian terhadap *job demands* yang diterima karyawan terhadap *work engagement*. Karena dengan tinggi nya *job demands* yang diterima oleh karyawan, maka akan berdampak negatif terhadap *work engagement* nya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan *job demands* dengan *work engagement* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu.

1.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian adalah adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Dengan asumsi semakin tinggi *job demands*, maka *work engagement* semakin rendah. Sebaliknya, jika *job demands* rendah, maka *work engagement* semakin tinggi .

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan penelitian bagi pengembangan ilmu pengetahuan, pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Khususnya tentang *job demands dan work engagement* karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi, masukan, dan informasi untuk karyawan serta pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu untuk tahu hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. Pengertian *Work Engagement*

Work engagement adalah hal yang digunakan untuk menggambarkan karyawan yang merasa terikat dan fokus pada pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki *work engagement* akan lebih antusias dan berenergi saat bekerja. Menurut Schaufeli & Bakker pada tahun 2004, komitmen terhadap pekerjaan merupakan hal yang positif berkaitan dengan perilaku kerja. Ini mencakup gagasan tentang karyawan atau hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka. Seseorang yang berdedikasi pada pekerjaan ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan penghargaan terhadap pekerjaan. Dalam kata lain, pekerja yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan berdedikasi sepenuh hati dan energi mereka dalam pekerjaan mereka serta lebih bersemangat ketika bekerja.

Menurut Murnianita (2012), keterikatan karyawan sering digunakan secara bergantian, namun keterikatan kerja melebihi dan spesifik dalam konteks pekerjaan. Komitmen terhadap kerja berarti komunikasi antara karyawan dan tugas pekerjaannya, sementara *employee engagement* terkait dengan ikatan antara karyawan dan perusahaan dimana mereka bekerja (Schaufeli & Bakker, 2010). Dalam sebuah penelitian oleh Saks pada tahun 2006, dinyatakan oleh Kahn bahwa keterlibatan mencerminkan adanya keterikatan secara psikologis saat seseorang menjadi bagian dari sebuah organisasi dan menjalankan perannya di dalamnya. Selanjutnya, Rothbard dalam penelitian yang dilakukan oleh Saks pada tahun

2006 juga mengemukakan hal yang serupa bahwa *engagement* adalah saat seseorang benar-benar terlibat secara psikologis dalam suatu aktivitas dengan melibatkan perhatian dan keterikatan yang kuat. Pada teks ini, *attention* merujuk pada kemampuan berpikir dan durasi waktu yang digunakan untuk mempertimbangkan peran mereka dalam organisasi, sementara *absorption* adalah tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mencerminkan seberapa fokus mereka terhadap peran mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung memiliki kemampuan berpikir yang lebih baik dan pemahaman yang lebih dalam tentang peran mereka dalam struktur organisasi.

Brown (Robbins, *et al.*, 2003) mengungkapkan bahwa *work engagement* adalah ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk terhubung secara psikologis antara pekerjaannya bahwa kinerjanya memiliki nilai penting bagi mereka sendiri, bukan hanya bagi organisasi.

Partisipasi atau keterlibatan ini memberikan dampak yang positif, berbeda dengan *burnout* yang mana karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya mempunyai motivasi yang lebih besar dan hubungan yang lebih efektif dengan pekerjaannya. Hal ini dikonfirmasi oleh Maslach dan Leiter dalam studi tahun 2010 yang dilakukan Bakker dan Leiter. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Leiter (2010), ada perbedaan antara *workaholic* dan orang yang bekerja keras. Mereka menyatakan bahwa karyawan yang *workaholic* memiliki satu karakteristik yang khas, yaitu menganggap pekerjaan mereka sebagai suatu kewajiban yang tidak bisa diabaikan. Akan tetapi, bagi para pekerja yang

memiliki keterlibatan, mereka cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menyenangkan dan sesuai dengan minat mereka.

Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa Schaufeli percaya bahwasanya karyawan yang terlibat memiliki keyakinan diri dapat membantu mereka memberikan umpan balik terhadap diri sendiri, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan kepada diri sendiri serta meraih kesuksesan pribadi. Sesuai dengan poin ini, Xanthopoulou dan rekan-rekan (Bakker, 2011) mengungkapkan bahwa tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) merupakan aspek dari sumber daya pribadi yang dapat memengaruhi keterlibatan karyawan. Dalam hal ini, karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Dengan rasa percaya diri seperti itu, karyawan mempunyai sikap yang lebih positif dan yakin bahwa mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Bakker dan Schaufeli (2010) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat dijelaskan dengan teori model *JD-R*. Komitmen kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan kerja merupakan unsur fisik, psikologis, dan sosial yang memerlukan upaya fisik, kognitif, dan emosional yang dapat memengaruhi kinerja seseorang melalui beban kerja. Ketika beban kerja meningkat, hal ini dapat mengurangi keterlibatan karyawan. Hal ini tidak sama dengan sumber daya kerja yang dapat mengurangi beban kerja dan pada akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja.

Work engagement adalah ketika karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, ditandai dengan antusias, komitmen, dan penghargaan terhadap pekerjaannya. Keterikatan ini melibatkan proses kognitif dan psikologis serta bisa

mempengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja. Dalam penelitian ini peneliti mengacu kepada teori (Schaufeli dan Bakker, 2004) karena teori ini mengacu pada komponen keterikatan kerja yang digunakan untuk menjelaskan konsep keterikatan kerja dan memandu pengembangan keterikatan kerja. alat pengukur..

2.1.2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2010), menyatakan bahwa ada tiga elemen utama yang mencerminkan keterlibatan dalam pekerjaan, yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

Vigor merujuk pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, niat untuk memberikan dedikasi, dan ketekunan saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan. *Vigor* mencerminkan keinginan untuk mencurahkan semua upaya bekerja dan bertahan bahkan di masa-masa sulit.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication merujuk pada rasa sungguh-sungguh, semangat, bangga dalam melakukan pekerjaan, terinspirasi, dan merasa terpacu. Individu dengan tingkat dedikasi yang tinggi sangat mengenali tugas mereka sebagai momen berharga, penuh inspirasi, dan menantang. Namun, jika ada kekurangan dalam tingkat dedikasi seseorang, itu berarti bahwa orang tersebut tidak merasa terhubung dengan pekerjaannya karena kurangnya pengalaman yang berarti, kurangnya hal-hal yang dapat menginspirasi atau menantang, serta kurangnya rasa antusias dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka. Mendukung keterlibatan secara aktif dalam pekerjaan dan merasakan pentingnya, semangat, motivasi, kebanggaan, dan tantangan yang ada.

3. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption atau penghayatan berarti konsentrasi penuh dalam pekerjaan dan yang waktu berlalu dengan cepat, kesulitan untuk berpisah dari dunia kerja hingga lupa segalanya di sekitar. Orang-orang yang mencapai pendalaman yang baik cenderung menikmati gangguan dari pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan merasa sulit untuk berpisah dari pekerjaannya. Oleh sebab itu, segala sesuatu di sekitarnya terlupakan dan waktu terasa berlalu lebih cepat dari biasanya. Sebaliknya, orang dengan daya serap rendah tidak tertarik atau terlibat dalam pekerjaan, tidak kesulitan berpisah dari pekerjaan, dan tidak melupakan segala sesuatu di sekitarnya termasuk waktu.

Menurut Kahn (1990), *work engagement* mencakup tiga komponen kunci:

1. *Physically Engage*

Physically engage adalah bentuk partisipasi fisik antara pekerja dan tugasnya ditandai dengan aktivitas fisik di tempat kerja. Contohnya menjahit, mengemas atau pekerjaan lainnya memerlukan pergerakan fisik karyawannya.

2. *Emotionally Engage*

Emotionally engage adalah bentuk ikatan emosional pegawai dengan tugas yang mereka lakukan yang melibatkan hubungan dengan individu lain di lingkungan kerja mereka. Contohnya, seperti terbentuknya interaksi antarpribadi di antara anggota tim kerja.

3. *Cognitively Engage*

Cognitively engage menjelaskan tentang hubungan psikologis antara karyawan dan pekerjaan mereka, yang melibatkan pemikiran dan pikiran yang terkait dengan tugas-tugas mereka. Contoh situasi di mana interaksi dengan berdasarkan rekan kerja atau penyelia dan berdasarkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 versi keterikatan kerja yaitu menurut Schaufel dan Bakker (Bakker dan Leiter, 2010), aspek-aspek tersebut adalah vitalitas, komitmen dan apropriasi. Lalu Kahn (1990) menyebutkan bahwa aspek-aspek itu meliputi komitmen psikologis, komitmen emosional, dan komitmen kognitif. Pada penelitian ini peneliti memakai aspek yang ditemukan oleh Schaufel dan Bakker (Bakker dan Leiter, 2010), yaitu. kekuasaan, komitmen dan apropriasi, dengan asumsi bahwasanya aspek-aspek tersebut komprehensif dan digunakan oleh peneliti sebelum ini.

2.1.3. Dimensi *Work Engagement*

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012), *work engagement* memiliki dua dimensi yang penting, yaitu:

1. Sebuah inisiatif penting telah dilakukan untuk mempromosikan edukasi di negara kita. *Work engagement* sebagai kekuatan mental dan emosional dalam bekerja. Di dalam pekerjaan, pekerja dapat merasakan pengalaman yang luar biasa dan tak terlupakan, yang mencapai puncaknya dengan adanya perasaan terhubung secara emosional dan terlibat sepenuhnya dalam tugas serta lingkungan kerja.

Work engagement bisa diartikan sebagai fenomena di mana seseorang

benar-benar terlibat dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup perasaan benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, berjuang dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan, sepenuhnya terserap dalam tugas-tugasnya, berfokus penuh pada pekerjaannya, dan benar-benar terlibat pada pekerjaan tersebut.

2. *Work engagement* adalah bentuk energi yang tercermin dalam perilaku seseorang di tempat kerja dan juga bagaimana orang lain melihat *work engagement* tersebut. Orang lain akan memperhatikan *work engagement* melalui tindakan nyata yang ditampilkan. Perilaku yang terlibat didalam pekerjaan dapat berupa:

1. Para pegawai berusaha berpikir secara aktif dan bekerja proaktif, mereka akan mendapatkan kemampuan mengambil tindakan dan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Karyawan yang terlibat tidak hanya terikat pada tugas-tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, melainkan mereka akan memusatkan perhatian dengan tujuan lalu berusaha konsisten mencapai kesuksesan organisasi.
3. Orang yang bekerja dengan tekun dan giat berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka dengan cara yang cocok dan relevan dengan tujuan dan visi perusahaan.
4. Karyawan tidak pernah menyerah walaupun dihadapkan pada halangan atau keadaan yang membingungkan.

2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker mengatakan bahwa ada hal penting dari *work engagement* (Bakker & Leiter, 2010) sebagai berikut:

1. Tuntutan Kerja (*Job demands*)

Hal ini didefinisikan sejauh mana lingkungan kerja memberikan rangsangan yang diperlukan dan diperintahkan untuk direspon. Respons ini sering kali memerlukan upaya fisik atau mental dari orang atau karyawan yang bersangkutan, karena tuntutan pekerjaan mungkin melibatkan aspek sosial, fisik, atau organisasi.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi persyaratan pekerjaan meliputi: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan mental (*mental demands*), tuntutan emosi (*emotional demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

2. Sumber Daya Kerja (*Job Resources*)

Alat kerja atau sumber daya kerja didefinisikan sebagai aspek kerja fisik, psikologis, sosial dan organisasi, yang digunakan antara lain:

- A. Mengurangi tuntutan pekerjaan serta stres fisik dan mental
- B. Pencapaian tujuan/sasaran dari pekerjaan
- C. Merangsang pengembangan, pertumbuhan, dan pembelajaran pribadi.

Dalam publikasi Halbesleben (Bakker dan Leiter, 2010), menurut model teoritis sumber daya tuntutan pekerjaan, sumber daya di tempat

kerja merupakan penghambat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kelelahan. Di lingkungan kerja, pekerja dengan sumber daya tinggi berkontribusi lebih banyak dan kemudian lebih mampu merespons tuntutan. Oleh karena itu, pekerja memiliki sedikit kelelahan dalam bekerja.

3. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Dimaknai sebagai aspek kognitif, yaitu keyakinan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan, yang dapat dikembangkan serta dapat memotivasi dan memudahkan pencapaian tujuan meskipun menghadapi kesulitan dan tantangan.

Dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, sumber daya pribadi dan faktor eksternal.

2.1.5. Kategori *Work Engagement*

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

a. *Engaged*

Pegawai yang berdedikasi merupakan pembangun organisasi. Pegawai tipe ini siap memberikan hasil maksimal dalam pekerjaannya dan mengaplikasikan keterampilannya secara maksimal agar terjadi perkembangan yang pesat.

b. Not Engaged

Pegawai ini akan fokus pada kewajiban daripada mencapai tujuan kerja. Karyawan melakukan tugas hanya berdasarkan bagiannya dan gaji yang diberikan organisasi. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak mempunyai tenaga selama bekerja.

c. Actively Disengaged

Karyawan jenis ini merupakan pegawai opsional. Orang ini secara terang-terangan menunjukkan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kategori keterikatan kerja yaitu keterikatan, pelepasan, dan pelepasan aktif berdasarkan tingkat keterlibatannya.

2.1.6. Karakteristik *Work Engagement*

Engelbrecht, 2006 (Megani, 2012) mengungkapkan bahwa bagaimana keterlibatan menjadi perilaku yang memungkinkan orang-orang yang terlibat menghasilkan energi dan mempertahankan antusias bahkan di tengah semangat rendah dan lingkungan kerja yang membuat frustrasi, mereka juga melakukan apa yang diperlukan, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan menikmati apa yang mereka lakukan. mereka melakukannya.

(Murnianita, 2012) menyatakan karyawan yang terlibat menampilkan antusias, hasrat tulus terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang berdedikasi menikmati pekerjaannya dan bersedia

memberikan bantuan apa pun agar mereka bisa untuk menyukseskan organisasi tempat kerja. Karyawan yang berdedikasi juga memiliki tingkat energik dan antusias dalam bekerja.

Pada penjelasan di atas, disimpulkan bahwasanya karyawan yang terlibat bukan hanya energik, tetapi berkomitmen terhadap tujuan dan menunjukkan semangat dalam pekerjaan dan organisasi. Jadi komitmen bekerja secara aktif berkembang dalam lingkungan dimana terdapat keterkaitan yang kuat antara nilai-nilai organisasi dan setiap orang.

2.2. Job Demands

2.2.1. Definisi Job Demands

Job demands diartikan tuntutan kerja yang memerlukan keterampilan dalam hal fisik atau psikologis karena menimbulkan stres kerja meningkat, lingkungan kurang baik, dan tuntutan emosi (Bakker dan Demerouti, 2014). Menurut (Karasek, 1998), tuntutan kerja diartikan sebagai bekerja dengan cepat, bekerja keras dan tidak punya cukup waktu untuk bekerja. Menurut Cinta (Putra dan Mulyadi, 2010), tuntutan kerja diartikan sebagai kebutuhan kerja yang menimbulkan kelelahan psikologis (stressor psikologis), seperti jam kerja yang panjang terus-menerus, beban kerja yang berlebihan dan waktu terbatas untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang saling bertentangan.

Menurut Gana *et al* (Putra & Mulyadi, 2010) *job demands* merupakan elemen kerja fisik, sosial dan organisasi yang memengaruhi kesehatan psikologis karyawan. Menurut (Robbis, 1996), tuntutan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kerja dan menimbulkan tekanan ketika kecepatan

penyelesaian tugas dianggap terlalu cepat sehingga dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan adalah pekerjaan yang menuntut karyawannya untuk bekerja cepat, sangat keras dan tidak mempunyai cukup waktu untuk bekerja, sehingga berdampak pada kesehatan psikologis.

2.2.2. Aspek-Aspek *Job Demands*

(Bakker dan Demerouti, 2014) aspek persyaratan pekerjaan, yaitu:

1. *Workload*

Mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu.

2. *Emotional Demands*

Merupakan upaya mengatasi emosi yang timbul dalam menjalankan pekerjaan serta emosi yang diharapkan akan dihasilkan oleh organisasi.

3. *Mental Demands*

Merupakan mental yang berhubungan dengan proses kerja otak.

Aspek tuntutan kerja (Bakker dan Demerouti, 2014) dibagi menjadi tiga bagian, yaitu beban kerja, tuntutan mental, dan tuntutan emosional. Namun (Nurendra dan Supra Wimbarti, 2013) terbagi menjadi tuntutan emosional, beban kerja, dan konflik pekerjaan rumah. Berdasarkan aspek yang teridentifikasi, dalam penelitian ini menggunakan tiga aspek (Bakker dan Demerouti, 2014), yaitu beban kerja, tuntutan mental, dan tuntutan emosional menurut pendapat peneliti. Alasan pemilihan ini adalah karena teori Bakker dan Demerout sudah banyak digunakan

pada penelitian sebelumnya dan ke-tiga aspek tersebut meliputi kognitif, dimensi fisik, dan emosional.

2.2.3. Dimensi *Job Demands*

(Hussain & Khalid, 2011) membagi empat dimensi yang menentukan kekuatan dan kelemahan persyaratan pekerjaan yaitu:

1. *Qualitative Demands*

Qualitative demands merupakan persyaratan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawannya. Pegawai harus mampu melakukan pekerjaan secara maksimal supaya perusahaan dapat memperoleh manfaat.

2. *Employee Demands*

Employee demands merupakan persyaratan kinerja para karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, karyawan juga diharapkan mampu memberikan kinerja terbaiknya di perusahaan.

3. *Workload Demands*

Workload demands merupakan tekanan perusahaan untuk menambah tanggung jawab pekerjaan kepada karyawannya sedemikian rupa hingga memerlukan keterampilan atau kemampuan yang cukup baik untuk memenuhi persyaratan tersebut.

4. *Conflict Demands*

Conflict demands merupakan tuntutan perusahaan terhadap karyawannya terutama mengenai permasalahan internal karyawan terhadap perusahaan. Dalam hal ini, karyawan tidak perlu membawa masalah pribadinya kepada perusahaan dan tidak ikut campur.

Berdasarkan penjelasan di atas bisa diartikan bahwa permintaan pekerjaan terbagi atas empat yaitu *employee demands*, *workload demands*, *conflict demands*, dan *qualitative demands*.

2.2.4. Faktor-Faktor *Job Demands*

Murphy, Sauter, dan Hurrell (Kelloway, Hurrell, & Day, 2008) menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi persyaratan pekerjaan dalam empat, yaitu :

1. *Work Scheduling*

Merupakan waktu yang ditentukan oleh perusahaan selama pegawai memenuhi persyaratan tugas pekerjaannya, untuk jenis pada pekerjaan tertentu, jadwal kerja juga mengacu pada rotasi karyawan dalam shiftnya.

2. *Workload dan Workpace*

Workload dan *workpace* adalah jumlah mutlak jumlah usaha dan kecepatan atau waktu yang diperlukan untuk melakukan usaha tersebut. Beban kerja dan ruang kerja merupakan permasalahan yang mempengaruhi perilaku dan kesehatan mental pegawainya.

3. *Job Content*

Intensitas, isi dan rotasi pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan kreativitas pekerja. Selain itu, konten pekerjaan yang terlalu mudah atau sulit mempengaruhi perilaku karyawan.

4. *Job Control*

Job control adalah kemampuan karyawan untuk mengelola dan mengambil keputusan di tempat kerja dengan menggunakan

keterampilannya. Pengendalian pekerjaan dapat mencakup kebebasan melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya, menetapkan waktu istirahat dan mengambil keputusan.

2.2.5. Tipe *Job Demands*

Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) membagi *job demands* atas empat, yaitu :

1. Tuntutan tugas (*task demands*) adalah pemicu stres yang terkait dengan tugas tertentu yang dilakukan seseorang. Tugas-tugas yang memerlukan tensioner dibagi menjadi tiga yaitu :
 - a. Pekerjaan, berhubungan dengan bahaya pekerjaan fisik. Dimana kondisi kurang sehat terjadi di tempat kerja, seperti pengegrek buah sawit dan penderes getah karet.
 - b. Keamanan, seseorang yang mempunyai pekerjaan yang relatif aman mungkin tidak terlalu takut kehilangan posisinya. Ancaman terhadap keselamatan di tempat kerja dapat meningkatkan stres secara signifikan. Misalnya, stres biasanya meningkat di seluruh organisasi selama periode PHK.
 - c. Beban berlebih terjadi ketika memiliki banyak pekerjaan daripada yang mampu mereka tangani. Beban yang berlebih bersifat kuantitatif atau kualitatif.
2. Tuntutan fisik (*physical demands*) ialah stres berkaitan dengan kondisi fisik pekerjaan, yaitu suhu dan pencahayaan yang sesuai, lalu tuntutan fisik yang dibebankan pada pekerja.

3. Tuntutan peran (*role demands*) ialah stress berhubungan dengan peran yang diharapkan dari seseorang. Orang-orang pada suatu organisasi atau kelompok kerja dengan asumsi bahwa seseorang dalam peran tertentu akan bertindak dengan cara tertentu. Individu mengomunikasikan harapan-harapan ini baik secara formal maupun informal. Orang-orang merasakan ekspektasi peran dengan tingkat akurasi yang berbeda-beda dan kemudian berusaha untuk memenuhi peran tersebut.
4. Tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*) ialah pemicu stres yang terkait bersama tekanan teman sebaya, kepemimpinan, dan konflik kepribadian.

(Winarsunu, 2008) mengelompokkan *job demands* terdiri dari dua tipe :

1. Tuntutan Kerja Fisik (*Physical Job Demands*)

Tuntutan kerja fisik adalah keadaan yang diakibatkan oleh beban kerja fisik yang mempengaruhi tubuh atau memerlukan penggunaan posisi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

2. Tuntutan Kerja Mental (*Mentally Job Demands*)

Tuntutan kerja mental merupakan kondisi dimana proses mental apa yang berkaitan dan dibutuhkan dengan pekerjaan.

2.2.6. Dampak *Job Demands*

Dampak yang terjadi karena tuntutan pekerjaan berbeda-beda tergantung pada seberapa tinggi dan rendahnya tuntutan pekerjaan tersebut. Berikut variasi persyaratan pekerjaan menurut Munandari (Munandar, 2011)

1. Beban kerja berlebih kuantitatif

Kelebihan fisik atau mental, ialah dengan melakukan banyak hal, menjadi sumber stres kerja. Elemen yang menyebabkan kelebihan kuantitatif ini adalah tekanan waktu. Waktu adalah ukuran efisiensi. Dalam hal tertentu, tenggat waktu dapat meningkatkan motivasi dan membuahkan hasil kerja yang maksimal. Tetapi jika tekanan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kesehatan seseorang menurun, hal ini mencerminkan kelebihan kuantitas. Rosenman (Munandar, 2011) mengatakan bahwa tekanan waktu yang kronis berdampak negatif pada sistem kardiovaskular. Dampaknya terutama adalah serangan jantung dini dan/atau tekanan darah tinggi.

2. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban yang sedikit bisa mempengaruhi psikologi seseorang. Perkembangan teknologi dan perbaikan otomatis dalam industri dapat menyebabkan pekerjaan semakin kompleks di satu sisi, dan penyederhanaan pekerjaan pada tingkat teknologi menengah di sisi lain. Pekerjaan sederhana yang gerakannya banyak diulang-ulang menimbulkan kebosanan dan monoton. Pekerjaan rutin sehari-hari karena tugas yang terlalu sedikit dapat menyebabkan hilangnya perhatian. Hal ini bisa berbahaya jika pekerja tidak bertindak dengan benar pada keadaan darurat. (Munandar, 2011) yang menemukan kebosanan menjadi sumber nyata bagi operator kran.

3. Beban berlebihan kualitatif

Dengan berkembangnya teknologi, kehidupan menjadi semakin beragam. Pekerjaan kecil-kecilan, pekerjaan manual (kerajinan tangan) tidak lagi dikerjakan oleh tenaga kerja, melainkan sudah tergantikan oleh mesin. Hal ini membuat pekerjaan menjadi lebih sulit. Variasi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi kelebihan kualitas jika variasi tersebut memerlukan kompetensi teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang terjadi saat ini. Pada titik tertentu, pekerjaan tidak lagi produktif, melainkan destruktif. Pada titik ini, karyawan tersebut telah melampaui kemampuannya dalam memecahkan masalah dan berdiskusi secara konstruktif. Kelelahan mental dan reaksi emosional dan fisik terjadi. Ini adalah jenis reaksi terhadap stres. Studi ini menunjukkan bahwa kualitas yang berlebihan sebagai sumber stres berhubungan secara signifikan dengan rendahnya harga diri.

4. Beban terlalu sedikit kualitatif

Kurangnya kualitas dapat sama merusaknya dengan kualitas yang berlebihan, karena tenaga kerja tidak diberi kesempatan untuk sepenuhnya memanfaatkan keterampilan yang diperoleh dan mengembangkan potensi mereka. Di sini juga dapat menimbulkan kebosanan dan gangguan yang dapat menimbulkan masalah serius. Beban kerja yang terlalu sedikit akibat kurangnya rangsangan menyebabkan rendahnya semangat dan motivasi. Menurut Suterland dan Cooper (Munandar, 2011), karyawan merasa tidak ada kemajuan dan tidak berdaya untuk menunjukkan bakat dan keterampilannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat dampak terhadap permintaan tenaga kerja, yaitu beban kuantitas, beban kuantitas terlalu sedikit, beban kualitas yang berlebihan, dan beban kualitas yang terlalu sedikit. Menurut (Nasrudin, 2010), stres adalah reaksi seseorang terhadap tantangan fisik atau mental yang muncul dari dalam atau luar dirinya. Menurut (Munandar, 2011), stres disebabkan oleh terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit pekerjaan.

2.3. Hubungan *Job Demands* Dengan *Work Engagement*

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berdedikasi terhadap pekerjaannya. Menurut (Bakker dan Leiter, 2010), komitmen dalam kerja adalah keadaan positif yang berkaitan dengan perilaku kerja, yang meliputi hubungan seorang pegawai dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, komitmen dan penghargaan. Pegawai yang berkomitmen atau berdedikasi tinggi dengan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan yaitu tercapainya tujuan dan kinerja yang efektif, tentunya hal ini menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan tuntutan pekerjaan adalah tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan fisik atau mental tertentu karena menimbulkan stres kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang merugikan, dan tuntutan emosional.

Uraian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mulyana, Suyasa, & Tumanggor, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul *Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement: Peranan Flexible Leadership Sebagai Moderator*, dengan tujuan untuk menguji peranan *flexible leadership* sebagai moderator dari variable *job demands* dalam memprediksi *work engagement* pada karyawan di PT.X Kab, Bogor. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa *job demands (work overload)* memiliki hubungan kuat dengan *work engagement* ketika *flexible leadership* yang tinggi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 responden, dengan alat ukur *job demands* dari Rothmann dengan nama *JD-R Scale*, alat ukur *work engagement* dari Bakker menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, dan alat ukur *flexible leadership* dari Kaiser dengan nama *Leadership Versatility Index (LVI)*.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Fitria Purnamasari (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara *Job Demands* dan *Job Resources* Dengan *Work Engagement* di Bank Yudha Bhakti Kantor Cabang Bandung, dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel *job demands* dan *work engagement* serta hubungan antara variabel *job resources* dan *work engagement*. Hasil dari penelitian ini, yang diantara keduanya tidak ada hubungan variabel *job demands* dengan *work engagement* maupun hubungan antara variabel *job resources* dengan *work engagement* di Bank Yudha Bhakti Kantor Cabang Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 responden, dengan mewawancarai karyawan yang bekerja pada objek penelitian dan menyebarkan kuesioner yang mengacu pada persiapan *Job Demands-Resources Scale (JD-RS)* untuk variabel *job demands* dan *job resources* serta *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk variabel *work engagement*.

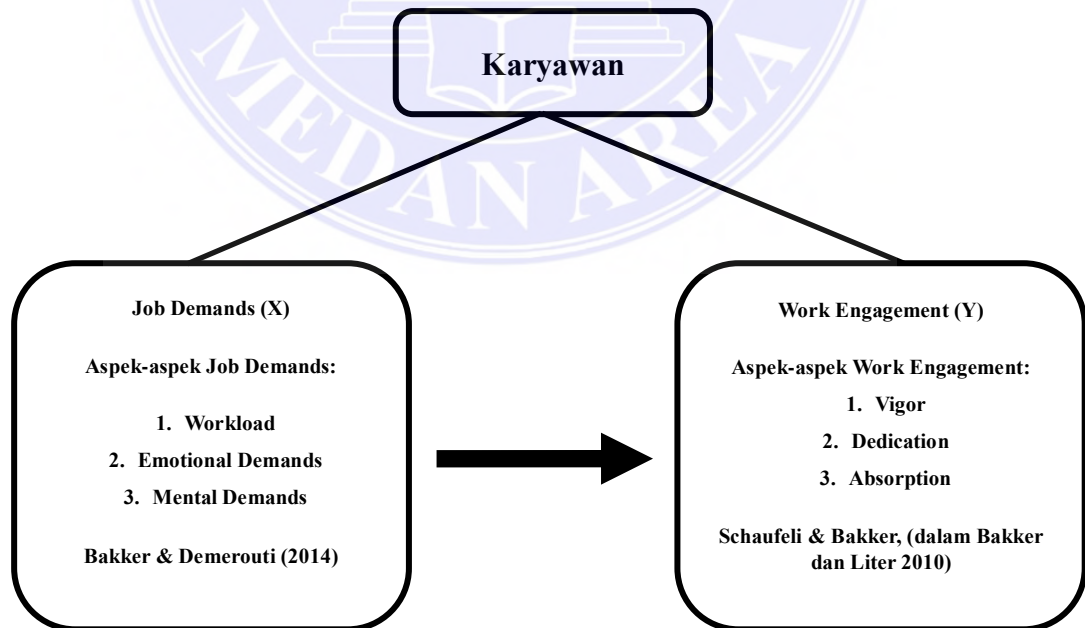
Penelitian yang dilakukan oleh Juditha Leony Syahffira Bororing (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada Garda Depan PT. X, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada garda depan PT. X.

Hasil dari penelitian ini, bahwa ada hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement*. Sample yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 54 responden,

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan mempunyai hubungan dengan tanggung jawab pekerjaan, meskipun hubungan tersebut bersifat negatif atau positif. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu karena saya menemukan ciri-ciri dari *work engagement* yang rendah dan belum ada yang melakukan penelitian tentang *work engagement* sebelumnya di tempat tersebut.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dimulai dengan suatu teori dan berusaha mengumpulkan data numerik di lapangan. Penelitian memerlukan pendekatan yang berarti agar dapat dilakukan dengan baik. Pendekatan penelitian kuantitatif juga dikenal sebagai pendekatan positivis. Berdasarkan penelitian Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel yang spesifik. Biasanya, pengambilan sampel dilakukan dengan metode acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data dilakukan dengan statistik atau metode kuantitatif, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Penggunaan metode kuantitatif bertujuan untuk memperoleh informasi melalui pengukuran dengan menggunakan instrumen yang telah diuji keakuratannya.

Studi ini menerapkan penelitian korelasional kuantitatif yang dimana penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2005). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang data-datanya numerikal dan diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah sebuah subyek yang digunakan untuk mengamati dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah ciri-ciri, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian digunakan untuk kesimpulan.

Dalam penelitian ini, akan dianalisis berbagai variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel terikat (variabel Y) merupakan variabel yang diuji pengaruhnya terhadap variabel bebas. Dalam situasi ini, *work engagement* menjadi variabel yang dituju.
2. Variabel bebas (variabel X) merujuk pada variabel yang sedang diteliti dalam kaitannya dengan variabel terikat. Dalam konteks ini, *job demands* dapat diidentifikasi sebagai variabel bebas.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pengertian operasional makalah penelitian adalah unsur-unsur penelitian yang menurut hasil rumusan masalah mengacu pada variabel-variabel yang tercantum dalam judul makalah penelitian atau termasuk dalam paradigma penelitian :

3.3.1. *Work Engagement*

Work engagement adalah sikap positif karyawan saat bekerja di dalam organisasi atau perusahaan. Para karyawan ini memiliki semangat membara, menganggap pekerjaan sebagai sesuatu berharga, dan berkomitmen dengan tugas mereka. Selain itu, sikap ini juga dapat dilihat

dari energi yang dimiliki, dedikasi yang diberikan, serta keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan.

3.3.2. Job Demands

Job demands adalah segala tekanan atau tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tekanan ini meliputi aspek psikologis, fisik, dan penggunaan keterampilan agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. *Job demands* terlihat dari segi tingkat kesibukan pekerjaan, tuntutan emosional, dan tuntutan mental yang harus dihadapi oleh karyawan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010), dapat didefinisikan sebagai suatu daerah umum yang terdiri dari obyek atau subjek mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh para ilmuwan diselidiki dan menghasilkan kesimpulan darinya. Populasi merujuk kepada seluruh obyek atau subyek yang akan diteliti. Data yang diperoleh dari populasi ini kemudian digunakan untuk menghasilkan kesimpulan yang lebih umum.

Pada penelitian ini, subjek yang akan digunakan adalah semua anggota karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu mempekerjakan sebanyak 281 orang sebagai karyawan.

3.4.2. Sampel

A. Sampel

Sampel ialah sebagian kecil dari keseluruhan jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah individu dalam populasi terlalu banyak dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari semuanya, maka diperlukan pengambilan sampel yang mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Dalam studi ini, sampel yang dipilih dari populasi menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data atas dasar tertentu disebut sebagai *purposive sampling* (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini, karyawan yang dipilih adalah mereka yang bekerja di setiap bagian perusahaan selama lebih dari 2 tahun.

Dalam studi ini, individu yang dijadikan objek penelitian adalah semua tenaga kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu mempekerjakan sebanyak 163 orang karyawan.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Metode Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive proporsional sampling*. *Purposive sampling* yang dijelaskan oleh Sugiyono (2012), ialah metode penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu.

Dalam proses ini, subjek yang akan dijadikan sampel diambil dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Memilih 7 dari 8 bagian divisi untuk dijadikan penelitian.

2) Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala.

3.5.1. Metode Skala

Penentuan skala pengukuran digunakan sebagai konsensus untuk mengukur sejauh mana interval yang terdapat dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut mampu menghasilkan data berbentuk kuantitatif ketika digunakan dalam proses pengukuran (Sugiyono, 2010). Dengan menggunakan metode ini, nilai variabel diukur dengan alat yang spesifik dapat direpresentasikan berbentuk bilangan, sehingga bisa akurat, efektif, dan mudah digunakan dalam komunikasi. Dalam studi ini, sebuah instrumen penelitian menggunakan skala *Likert*. Skala ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang bersifat positif (mendukung) maupun negatif (tidak mendukung). Jenis skala yang dipakai dalam penelitian ini yakni kuesioner tertutup. Dengan demikian, peserta tinggal mencentang (\checkmark) pada pilihan jawaban yang telah ada yang sesuai dengan situasi objek.

Dua skala digunakan dalam penelitian ini, yang terdiri dari skala *work engagement* dan skala *job demands*.

1. Skala *Job Demands*

Secara rangkaian, tata letak ini dibentuk berdasarkan elemen-elemen dari tugas yang diperlukan menurut (Bakker & Demerouti, 2014), yang meliputi beban kerja, kebutuhan emosional, dan kebutuhan mental.

Sistem skala ini ditata berdasarkan skala *Likert* menggunakan 4 pilihan opsi. Dalam hal pernyataan yang menguntungkan, skor 4 diberikan untuk opsi Sangat Setuju (SS), skor 3 untuk opsi Setuju (S), skor 2 untuk opsi Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk opsi Sangat Tidak Setuju (STS). Di sisi lain, pernyataan yang tidak mendukung memiliki skala penilaian yang berbeda. Pernyataan Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

2. Skala *Work Engagement*

Dalam penelitian Bakker & Leiter (2010), skala ini dirancang berdasarkan elemen yang mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja menurut Schaufeli & Bakker. Ada beberapa aspek yang diperhitungkan seperti semangat, dedikasi, dan keterikatan. Skala ini terdiri dari 4 pilihan jawaban berdasarkan skala *Likert*. Pilihan jawaban tersebut mencakup pilihan Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4, Setuju (S) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1. sedangkan untuk pernyataan yang tidak disukai, skor 1 diberikan untuk pernyataan sangat setuju (SS), skor 2 untuk pernyataan setuju (S), skor 3 untuk pernyataan tidak setuju (TS), dan skor 4 sangat tidak setuju (STS), untuk menyatakan rasa tidak setuju yang sangat besar (STS).

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang menggambarkan seberapa tepat suatu skala dalam melakukan pengukuran. Validitas pengukuran dianggap tinggi jika mampu memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran mengenai variabel yang diukur. Validitas rendah dari suatu pengukuran dapat dikatakan terjadi ketika tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan.

Pada penelitian ini, untuk menguji validitas, digunakan metode validitas isi yang melibatkan penggunaan *blue print* skala atau kisi-kisi instrumen. Dalam menyusun instrumen, indikator-indikator dari skala ini akan digunakan sebagai acuan untuk merumuskan pernyataan. Dengan adanya petunjuk dengan jelas, maka akan terlihat dengan jelas area pengukuran dari konstruksi yang akan diukur. Validitas isi menunjukkan seberapa efektif item-item dalam mengukur tujuan yang ingin diukur berdasarkan kontennya.

3.6.2. Reliabilitas

Disamping harus valid, alat ukur bisa diandalkan. Kepercayaan pada hasil pengukuran hanya dapat dipastikan jika hasil yang diperoleh dari beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama relatif sama. Hal ini berarti bahwa aspek yang diukur dalam diri subjek belum mengalami perubahan, sehingga konsistensi hasil pengukuran dapat terjaga. Suatu instrumen pengukur dikatakan memiliki keandalan yang tinggi apabila alat pengukur konsisten.

Pengujian keandalan instrumen dapat dilakukan di luar atau di dalam. Dalam hal pengujian eksternal, ada beberapa metode yang dapat digunakan yaitu test-retest (stabilitas), metode yang setara, dan kombinasi dari keduanya. Dalam menguji keandalan instrumen secara internal, dapat dilakukan dengan menganalisis kekonsistenan setiap item yang terdapat dalam instrumen menggunakan metode tertentu (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, reliabilitas dianalisis dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dengan bantuan perangkat lunak *SPSS Versi 20.0 For Windows*.

3.7. Metode Analisis Data

Analisis secara keseluruhan dilakukan dengan memanfaatkan perangkat komputer *SPSS versi 20.0 For Windows*. Sebelum melakukan penganalisisan data, langkah pertama adalah melakukan uji asumsi yang mencakup:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi data dari setiap variabel penelitian bersifat normal atau tidak. Pada penelitian ini, normalitas diuji menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Sebaran dikatakan normal jika nilainya p lebih dari 0,05, sedangkan jika nilai p kurang dari 0,05, maka sebarannya dikatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan linier antara variabel X (tuntutan pekerjaan) dan variabel Y (keterlibatan kerja) dalam data yang diberikan. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka dianggap

sebagai hubungan linear. Namun, jika nilai p kurang dari 0,05, maka dianggap tidak ada hubungan linear.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasilnya dinyatakan dalam koefisien korelasi, yang berkisar antara -1 hingga 1, dengan nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi Koefisien Korelasi *Pearson* atau Korelasi *Product Moment*. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan tidak ada Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Sebaliknya, jika signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak dan ada Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan deterministik (r^2), korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 0,729. Hal ini menunjukkan bahwa *job demands* berhubungan atau berkontribusi sebesar 72,9%. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini diterima yang dimana semakin tinggi *job demands* maka *work engagement* semakin rendah, sedangkan semakin rendah *job demands* maka *work engagement* semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, peneliti mengetahui adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,854$, dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$.
3. Berdasarkan perhitungan *mean hipotetik* dan *mean empirik* yang menunjukkan bahwa *job demands* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu pada kategori tinggi yang dimana skor *mean hipotetik* 42,5 dan *mean empirik* 47,71 dengan standar deviasi 3,805, sedangkan untuk *work engagement* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu dengan skor *mean hipotetik* 50 dan *mean empirik* 45,08 serta standar deviasi nya 3,473.

5.2. Saran

1. Untuk Karyawan

Peneliti berharap karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan dan dapat menyelesaikannya secara baik serta tidak menunda pekerjaan tersebut. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat membuat karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu mampu mengerjakan tugasnya karena merasa bagian dari suatu perusahaan. Serta seluruh karyawan dapat membangun hubungan yang positif dengan sesama karyawan yang dimulai dengan berkomunikasi secara intens sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang dimana dapat meningkatkan tingkat *work engagement*. Karyawan juga dapat melakukan konseling kerja jika merasa beban terlalu berat.

2. Untuk PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dijadikan gambaran untuk kesejahteraan karyawan lebih diperhatikan dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Evaluasi yang dapat dilakukan dengan menggunakan *workload analysis* terhadap karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. Selain itu, pihak management dapat memberikan *training* atau pengembangan keahlian kepada seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan *work engagement* karyawan, memfasilitasi karyawan dengan teknologi yang memadai. Memenuhi segala kebutuhan karyawan untuk mempermudah pekerjaannya.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Disaran kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas teori, mempertajam fenomena serta menambahkan variabel lain yang berdasarkan dari teori *work engagement* dan juga *job demands*. Selain itu, peneliti berikutnya dapat meneliti tentang variabel lain yang menjadi faktor dari *work engagement* seperti *job resources* dan *personal resources*.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian (Edisi 1)*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker. (2011). *An Evidence-Based Model of Work Engagement*. *Journal Indexing and Metrics*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job Demands-Resource Theory. Wellbeing*, , 1-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Job Demands-Resource Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). *Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach*. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-411.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career Development International*.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Employee Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Gallup. (2004). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. *Gallup Management Journal*.
- Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussain, N., & Khalid, K. (2011). *Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction of The Employees of Nadra*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Bussiness*, 566-594.
- Karasek, R. (1998). *The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics*. *Occupational Health Psychology* , 325-355.

- Karima, A. N., Idayanti, & Umar, F. (u.d.). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang utama Makassar. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Kelloway, E. K., Hurre, J. J., & Day, A. (2008). *Workplace interventions for occupational stress. The Individual in the Changing Working Life*, 419-441.
- Lee, A., Kim, H., Faulkner, M., Gerstenblatt, P., & Travis, D. J. (2019). *Work Engagement among Child-Care Providers: An Application of The Job Demands-Resources Model. Child & Youth Care Forum*, 35-43.
- Lucas, D. B., & Brit, S. H. (2012). *Measuring Advertising Effectiveness. New York: McGraw-Hill*.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with The Principles of Respect. McGraw*.
- Martin. (2017, Januari 20). *Definition, Design Principles, Challenges, and the Future of Employment*. Henta frå <https://www.cleverism.com/industry-4-0/>.
- Megani, A. (2012). Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan Kesiapan Karyawan untuk Berubah. Depok: Universitas Indonesia.
- Moorhead, & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Mulyana, F. K., Suyasa, P. T., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement*: Peranan *Flexible Leadership* Sebagai Moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 175-185.
- Munandar, A. S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Murnianita, F. B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Nahrang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). *Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. Journal of Applied Psychology* , 71-94.
- Nasrudin, E. (2010). Psikologi Manajemen. Bandung : Pustaka Setia.

- Nurendra, M. A., & Supra Wimbarti, M. P. (2013). *Peranan Etos Kerja Islami Sebagai Variabel Moderator Pada Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Sumberdaya Kerja Dengan Keterikatan Kerja*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). *Effective Employee Engagement in the Workplace. International Journal of Applied Management and Technology*, 50-67.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). *Balancing Work and Home; How Job and Home Demands Are Related to Burnout. Journal of Stress Management* , 43-61.
- Putra, Y., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor *Job Demands* Terhadap Kinerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Moderating* Pada Karyawan Bagian PT. Tripilar Betonmas Salatiga. 77-87.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* di *Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Tbk. Jurnal Manajemen*, 47-58.
- Robbins, & P., S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbis, S. (1996). *Organizational Behaviour; Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall, 798.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Santosa, T. E. (2012). Memahami Dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 207-216.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measure: bringing Clarity to The Concept. In Work Engagement; A Handbook of Essential Theory and Research. Psychology Press*, 10-24.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring: bringing Clarity to The Concept. In Work Engagement; A Handbook of Essential Theory and research*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W., Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A., & Soane, E. (2013). *What Is Engagement? In Employee Engagement In Theory And Practice. London: Routledge*, 1-37.

- Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*. Brighton. Institute for Employment Studies .
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, *Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (Ed.); Edisi Kedua. Alfabeta.
- Thanawatdech, Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). *The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports*. *Universal Journal of Management*, 275-285.
- Upaya, k. P., Vartiainen, M. P., & D, K. S. (2016). *From Job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Life Satisfaction Depressive Symptoms and Occupational Health*. *Burnout Research* , 101-108.
- Wibowo, B. (2014). Sumber Daya Manusia (SDM) Menjawab Tuntutan Target Kerja Yang Dikehendaki Oleh Manajemen. *Jurnal STIE Semarang*, 6(3), 106-119.
- Winarsunu, T. (2008). Psikologi Keselamatan Kerja. *UMM Pres*.





Data Tryout *Job Demands*

Responden	Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10	Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20
1	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3
2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	2	3
3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	2	1
4	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	1
5	4	3	3	3	1	1	2	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1
6	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3
7	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1
8	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3
9	3	2	1	2	1	2	3	4	4	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2
10	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	3
11	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	3
12	3	4	3	3	1	2	3	4	2	4	1	3	3	4	2	2	3	4	2	2
13	3	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3
14	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2	3	3	3	2
15	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	2
16	2	3	3	3	3	4	3	1	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1
17	2	4	2	1	2	2	3	1	2	4	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3
18	2	3	3	4	2	1	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3
19	4	3	3	3	1	2	3	2	4	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2
20	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2
21	4	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2
22	2	4	2	4	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3
23	2	3	3	4	2	3	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3
24	2	4	2	1	3	1	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2
25	4	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3
26	1	3	3	4	1	3	4	2	1	3	1	2	4	1	3	4	3	3	2	3
27	3	2	1	3	3	4	3	1	4	3	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3
28	2	4	2	2	2	4	3	4	1	3	3	3	4	2	2	2	4	1	3	2
29	2	4	1	4	2	3	2	1	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2
30	4	2	2	2	1	3	2	4	2	3	1	2	2	4	3	1	3	3	4	3

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

Data Tryout *Work Engagement*

Respon den	Aite m 1	Aite m 2	Aite m 3	Aite m 4	Aite m 5	Aite m 6	Aite m 7	Aite m 8	Aite m 9	Aitem 10	Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20	Aitem 21	Aitem 22	Aitem 23	Aitem 24
1	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4
2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	1	2	3	3	4	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1
5	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	3	2	4	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3
6	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3
7	3	1	3	2	1	2	3	4	4	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2
8	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	1	4	3	3	3	4	1
9	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2
10	2	3	2	2	2	3	3	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	3	2	2	1
11	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2
12	2	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	1	3	4	3	3
13	3	4	2	3	1	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3
14	2	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	1	3	3	2	2	3	1	4	2	2	2	4
15	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	4	2	1	2	2	1	1	3	3
16	3	3	3	3	2	1	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	2
17	3	2	1	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
18	1	2	2	3	2	4	4	1	4	2	3	3	2	3	3	2	4	1	3	2	2	2	3	3
19	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	2	1	3	3	1	3	3	2	2	4	4	3	3
20	3	4	3	3	1	2	1	2	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
21	2	3	3	4	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	1	3	1	3	1	3
22	4	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4
23	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3
24	1	4	3	3	3	3	2	1	3	4	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3
25	3	4	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	2	1	2	2	1	3	4	2	3	3	4
26	4	2	1	1	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	4	1	2	3	3	1	4	2
27	3	4	3	4	3	3	1	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2
28	3	2	1	3	3	1	1	2	4	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3
29	1	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4
30	2	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	4	3	2	2	1	4	2	3	3	4



Scale: JOB DEMANDS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	133	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	133	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JD1	2.85	.957	133
JD2	2.78	.772	133
JD3	2.38	.823	133
JD4	2.71	.867	133
JD6	2.58	.881	133
JD7	2.62	.859	133
JD9	2.35	.939	133
JD10	2.54	.857	133
JD11	2.55	.874	133
JD12	2.34	.953	133
JD13	2.56	.856	133
JD14	2.39	.787	133
JD15	2.47	.812	133
JD17	2.35	.897	133
JD18	2.65	.872	133
JD19	2.41	.760	133
JD20	2.18	.991	133

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JD1	39.86	13.845	.340	.845
JD2	39.93	13.609	.348	.804
JD3	40.33	14.056	.341	.841
JD4	40.00	13.348	.360	.897
JD6	40.14	12.997	.411	.873
JD7	40.10	12.983	.422	.869
JD9	40.36	13.399	.329	.812
JD10	40.17	13.871	.320	.833
JD11	40.17	13.397	.350	.802
JD12	40.38	14.206	.388	.868
JD13	40.15	14.159	.364	.852
JD14	40.32	13.690	.329	.811
JD15	40.25	12.506	.328	.824
JD17	40.37	14.477	.318	.877
JD18	40.07	14.170	.369	.854
JD19	40.30	12.909	.382	.850
JD20	40.53	12.433	.452	.846

Scale: WORK ENGAGEMENT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	133	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	133	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.884	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE3	2.41	.780	133
WE5	2.26	.816	133
WE6	2.69	.898	133
WE7	2.77	.910	133
WE8	2.29	.894	133
WE9	2.58	.846	133
WE10	2.29	.894	133
WE12	2.44	.899	133
WE13	2.62	.942	133
WE14	2.29	.919	133
WE15	2.80	.959	133
WE16	2.31	.906	133
WE17	2.78	.956	133
WE18	2.41	.836	133
WE19	2.65	.955	133
WE20	2.29	1.006	133
WE21	2.62	.942	133
WE22	2.53	.893	133
WE23	2.51	.966	133
WE24	2.52	.893	133

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE3	47.67	12.056	.411	.832
WE5	47.82	11.801	.372	.857
WE6	47.39	10.710	.393	.887
WE7	47.31	11.639	.365	.862
WE8	47.79	12.167	.345	.803
WE9	47.50	11.494	.326	.890
WE10	47.79	12.470	.491	.870
WE12	47.65	11.306	.309	.805
WE13	47.46	11.856	.305	.830
WE14	47.79	10.849	.361	.863
WE15	47.29	12.251	.465	.883
WE16	47.77	10.767	.480	.877
WE17	47.30	11.727	.389	.843
WE18	47.67	11.784	.373	.856
WE19	47.44	11.021	.320	.833
WE20	47.79	12.319	.480	.868
WE21	47.46	11.750	.389	.843
WE22	47.56	12.052	.427	.816
WE23	47.57	11.671	.382	.848
WE24	47.56	11.869	.398	.837



Data Penelitian *Job Demands*

R	Skala <i>Job Demands</i>																
	1	2	3	4	6	7	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20
1	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	2	1	3	3	3	1
2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	1
3	4	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1
4	2	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
5	2	2	2	2	2	3	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	1
6	1	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2
7	1	2	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2
8	3	2	1	3	4	3	3	1	2	2	3	4	4	2	4	3	2
9	1	3	3	4	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
10	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3
11	3	4	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1
12	1	2	4	3	3	4	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	3
13	4	3	3	2	4	3	1	3	1	4	1	3	3	2	3	2	3
14	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3	1	3	2
15	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4
16	2	4	2	2	2	3	3	2	1	4	2	4	3	2	2	2	3
17	3	4	3	2	4	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	4
18	3	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	1
19	1	2	2	3	4	2	3	2	2	4	1	3	2	2	4	3	2
20	3	2	1	3	1	1	2	3	3	4	4	1	3	1	2	2	3
21	3	2	4	2	2	3	1	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3
22	4	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1
23	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
24	2	3	3	4	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2
25	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	4	2	1
26	3	4	2	4	3	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	2
27	2	3	1	3	3	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	1
28	2	3	2	4	3	2	2	3	1	4	2	3	1	2	3	1	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

29	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3	2
30	2	3	1	1	2	3	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	2
31	3	2	2	3	1	1	3	1	3	3	4	2	4	3	2	2	3
32	4	1	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	3	4	2	1
33	2	4	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	1	2	3
34	3	4	3	3	1	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	3
35	3	4	2	4	4	2	3	4	1	3	3	2	4	1	3	3	3
36	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	1	4	2	3
37	4	3	3	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3
38	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	1	4	3
39	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3
40	4	3	3	1	2	4	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2
41	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1
42	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	1
43	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2
44	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2
45	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
46	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2
47	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	1	2	2	3	3	4	2
48	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	4	3
49	2	2	2	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
50	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	4
51	2	3	3	4	2	1	2	3	4	1	3	3	3	3	1	4	4
52	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4
53	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	3	1
54	4	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
55	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	1
56	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1
57	4	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	4	2	3
58	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	4	2	1
59	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1

60	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	1
61	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3
62	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
63	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	1	3	1	3
64	1	1	1	3	3	4	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	4
65	4	2	2	4	2	4	2	3	3	1	2	4	4	3	3	3	2
66	4	3	2	2	1	3	1	2	2	3	4	2	2	1	3	3	2
67	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	1	1	1	3	3	2
68	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	3
69	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1
70	2	4	2	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2	3	4	3	2
71	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1
72	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1
73	3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	1
74	3	2	3	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3
75	2	3	3	3	1	2	3	3	1	4	1	4	1	2	2	2	1
76	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1
77	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1
78	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	3	3
79	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1
80	3	1	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	2	1
81	3	3	3	3	1	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	1
82	1	4	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3
83	3	1	3	1	1	2	3	4	2	2	4	2	2	1	3	2	1
84	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	4	2	2	1
85	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	4	3
86	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	3
87	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4
88	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3
89	3	2	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4
90	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	1	4

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

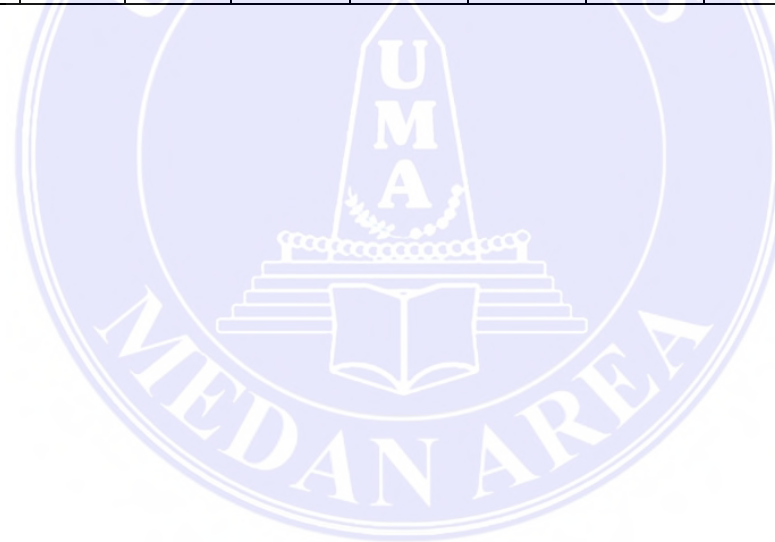
91	3	4	3	3	4	4	1	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3
92	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2
93	4	3	1	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2
94	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	4	3	1
95	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	1	3	2	4	2	1
96	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
97	2	3	2	4	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1
98	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3
99	2	4	1	3	1	1	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2
100	1	4	4	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3
101	1	1	3	3	4	3	3	3	2	4	1	4	2	3	3	4	1
102	4	3	2	4	2	3	4	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2
103	4	3	3	2	3	2	2	1	4	2	4	2	2	2	4	2	1
104	2	4	2	2	4	3	1	3	4	2	3	1	3	1	4	1	3
105	4	3	1	3	1	1	3	2	4	1	3	3	2	3	3	1	2
106	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	2	2	4	3	3	2
107	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	1	3	3	1	3	3	2
108	4	3	1	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3
109	4	3	1	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4	1	3	2
110	4	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2
111	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	2	4	2	1
112	4	4	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	2	1	4	3
113	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	3	3	2	4	3	3
114	2	1	2	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	1	4	4	4
115	4	3	4	3	4	3	2	4	3	1	3	3	3	2	2	2	3
116	4	3	3	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	3
117	4	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	1	4	2	2	1
118	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1
119	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3
120	4	2	4	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2	4	2	3	4
121	2	3	1	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3

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

122	3	4	1	3	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	1
123	4	3	1	4	2	1	3	2	1	2	4	2	2	2	3	1	2
124	2	4	2	4	2	3	2	3	3	1	4	3	3	4	3	2	3
125	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1
126	2	2	1	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
127	4	3	1	4	3	2	1	2	1	4	3	3	4	3	3	3	2
128	4	3	1	3	3	2	3	1	4	1	2	3	2	2	2	2	3
129	2	4	2	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	1	3	3	2
130	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	2	3	4
131	4	3	1	2	3	2	1	3	3	2	4	1	3	3	3	2	3
132	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3
133	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	1	1	3	3



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

Data Penelitian *Work Engagement*

R	Skala <i>Work Engagement</i>																			
	3	4	5	6	7	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1
3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	4	4	2	2
4	1	4	2	4	4	3	4	4	1	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4
5	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	1
6	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3
7	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	1	3	3
8	1	4	2	2	3	3	2	1	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
9	3	4	2	4	2	2	1	3	3	2	4	2	4	1	2	1	3	2	2	3
10	4	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3
11	3	4	2	1	3	4	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2
12	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	1
13	4	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2
14	3	3	3	1	2	4	2	2	4	2	2	4	1	3	3	2	2	3	2	3
15	4	1	3	3	4	2	1	3	3	2	2	4	3	1	4	1	3	2	3	3
16	3	1	2	3	4	3	4	2	2	1	4	2	2	2	3	3	2	3	1	2
17	2	2	4	4	2	3	2	1	2	2	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4
18	2	4	1	2	2	2	1	3	2	4	1	4	2	2	2	4	3	4	3	3
19	3	3	1	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3
20	2	3	3	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	3	4	2	4
21	2	4	3	1	2	2	3	3	1	1	4	2	2	2	2	4	2	3	1	2
22	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	4	3	2	2
23	3	3	4	1	3	1	2	2	2	4	2	2	4	1	3	3	2	2	4	2
24	2	4	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1
25	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
26	2	2	3	4	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	4	2	2	2	4	1
27	1	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	3	2	3	2	4
28	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	1	3	1	2	3	3	4

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

29	2	4	1	3	2	3	4	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4
30	2	4	2	2	3	3	2	1	1	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2
31	2	3	3	3	4	1	2	3	3	1	2	2	3	3	4	2	1	1	3	3
32	2	4	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	3	1	1	1	2	2
33	2	3	1	2	4	2	2	2	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	1	3
34	2	2	1	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	3	1	1	3	4	2	4
35	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3
36	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3
37	3	3	1	4	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	4	2	2
38	3	2	2	4	4	1	3	3	3	3	4	2	1	4	1	3	3	3	3	2
39	3	4	2	2	3	1	3	2	2	1	4	2	2	3	3	1	3	2	3	2
40	2	3	2	4	4	1	3	3	3	4	1	4	3	2	4	2	4	3	2	4
41	2	1	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	2	4	1
42	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	4	3	3	3	3	1	2	2
43	2	2	2	2	1	2	4	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	2	1
44	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	1	3	1
45	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	4	1	3	2	2
46	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	1	2	3
47	1	3	1	3	4	1	1	2	4	2	2	2	1	4	3	1	4	3	3	2
48	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2
49	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	4	2	2	4	1	4	2	3	4	2
50	3	3	3	3	1	3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3
51	3	3	1	3	2	2	4	1	3	3	3	1	3	4	2	1	2	2	4	3
52	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3
53	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	2	2
54	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	4	2	3	2	2	3
55	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2
56	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3
57	1	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2
58	2	4	2	4	3	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3
59	3	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3

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

60	3	4	2	2	4	2	3	1	4	2	3	3	2	2	1	2	1	2	4	3	
61	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	1	3	2	3	1	
62	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2	4	1	3	2	2	
63	2	4	2	2	3	1	1	3	3	3	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	
64	2	2	2	4	3	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	1	3	
65	1	2	2	2	4	2	3	1	3	2	2	2	2	4	2	2	4	1	1	3	4
66	3	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	4	2	2	3	1	4	3	2	2	
67	3	3	3	3	2	1	3	4	2	1	3	3	3	4	2	1	2	4	3	4	
68	1	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	3	
69	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	1	2	4	3	3	4	4	2	1	2	
70	3	4	3	3	1	3	2	1	4	2	3	1	4	3	2	4	3	2	1	3	
71	2	2	2	2	3	4	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	
72	2	2	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	1	2	3	1	
73	3	3	3	3	3	1	2	1	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	
74	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	
75	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	4	1	
76	3	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	1	2	1	3	3	
77	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	4	2	2	2	
78	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	1	4	2	1	3	3	1	3	
79	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	4	3	1	3	3	
80	3	3	2	2	1	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
81	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	1	4	2	2	3	2	1	4	2	
82	1	4	2	1	1	4	3	3	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	3	3	
83	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	4	1	4	2	3	3	2	3	4	2	
84	4	1	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	1	3	3	2	
85	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	2	
86	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	1	3	3	3	2	1	4	3	
87	2	1	2	2	4	2	1	3	4	2	1	3	3	3	4	2	2	3	1	2	
88	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	
89	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	4	2	1	3	3	2	3	3	
90	3	2	2	4	4	1	1	2	4	2	2	3	3	1	4	1	2	3	1	2	

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

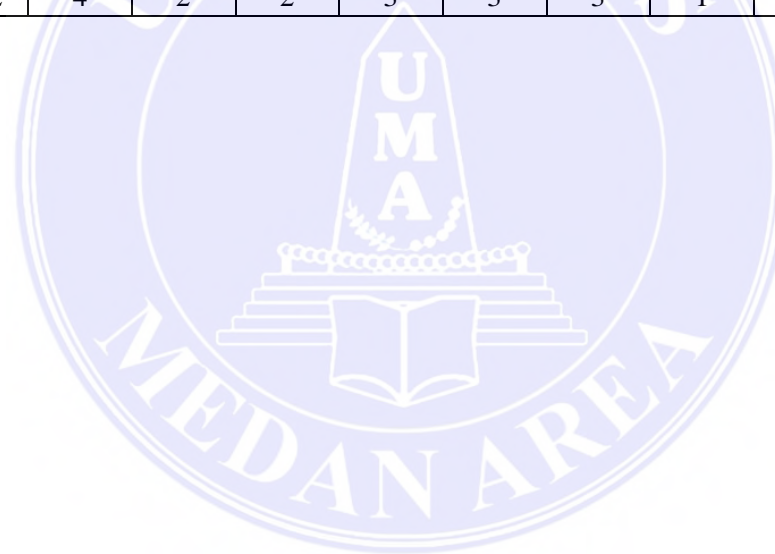
91	2	4	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4
92	1	3	3	4	4	2	2	1	4	1	2	2	3	2	4	1	3	2	1	3
93	2	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	4	3	4	3	2	4
94	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	1	2
95	2	2	1	3	2	2	3	1	4	1	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3
96	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
97	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	1	2
98	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	1	4	2	4	2	4	3	1	3
99	3	4	1	3	2	3	3	2	3	1	4	1	4	2	3	1	4	3	3	1
100	2	4	2	4	4	3	2	4	1	4	2	2	4	1	3	3	2	3	4	1
101	1	3	3	3	2	2	1	2	2	4	1	4	2	2	3	1	4	3	3	3
102	2	2	1	3	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	1	2	3	2	3	3
103	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2
104	1	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	4	1	3	3	2	2
105	2	4	2	2	4	2	1	2	4	1	2	3	1	4	3	3	4	4	1	3
106	2	4	2	4	3	1	1	3	4	2	4	2	4	2	3	3	1	2	2	4
107	3	2	2	4	4	1	2	3	2	3	1	4	1	3	3	1	4	4	2	2
108	3	1	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	1	4	3	3	2
109	2	2	2	2	4	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	1	4	4	2	3
110	2	4	3	3	4	2	1	4	1	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3
111	1	3	1	3	4	2	2	2	2	2	4	1	3	1	3	3	2	3	1	3
112	2	2	2	2	4	2	4	3	3	1	4	2	2	3	3	4	1	2	1	3
113	3	4	3	4	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
114	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	4	3	1	2	4	2	3	2	1	4
115	2	4	2	2	4	2	1	2	4	1	2	3	1	4	3	3	4	4	1	3
116	1	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	1	3	3	3
117	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1
118	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	3	2
119	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	1
120	1	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3
121	3	3	1	3	2	4	3	1	3	3	4	2	2	3	4	1	3	1	4	2

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

122	3	3	1	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	2	2
123	2	4	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	4	3	2	1	2	3	4	1
124	1	4	2	2	1	4	2	2	3	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	1
125	2	4	2	3	2	1	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	2	2
126	3	4	2	2	4	1	2	3	2	2	4	1	4	2	3	3	2	2	4	3
127	2	4	2	4	4	2	1	3	2	4	1	2	2	3	4	1	3	2	4	1
128	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	1	3	3	1	4	2	3	3	1	4
129	3	4	2	2	2	1	3	4	1	3	3	3	4	2	4	2	2	4	1	3
130	3	2	2	4	3	1	2	3	4	2	2	3	2	1	4	2	2	1	4	3
131	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	4	3	3	1	3	2	2	2
132	2	2	1	3	2	4	4	2	2	3	3	1	4	3	1	2	2	3	4	2
133	4	3	1	2	3	1	2	4	2	2	3	3	3	1	4	2	1	3	1	3



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



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		job demand	work engament
N		133	133
Normal Parameters ^a	Mean	47.71	50.08
	Std. Deviation	3.805	3.473
Most Extreme Differences	Absolute	.078	.076
	Positive	.078	.076
	Negative	-.064	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.899	.874
Asymp. Sig. (2-tailed)		.394	.430

a. Test distribution is Normal.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
job demands * work engagement	133	100.0%	0	.0%	133	100.0%

Report

work engagem ent	Mean	N	Std. Deviation
41	46.00	1	.
43	49.50	2	6.364
44	47.50	4	1.291
45	47.25	4	2.986
46	47.20	5	2.950
47	48.95	19	3.118
48	47.33	9	3.391

49	47.40	15	2.995
50	47.77	13	2.920
51	47.59	17	3.501
52	47.00	15	3.546
53	48.00	10	4.346
54	39.75	4	3.202
55	47.75	8	5.285
57	47.67	3	4.933
58	47.50	2	2.121
59	47.50	2	3.536
Total	47.71	133	3.805

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
job demands * work engagement	Between Groups	(Combined)	475.203	16	29.700	2.399	.004
		Linearity	.732	1	.732	.059	.001
		Deviation from Linearity	474.471	15	31.631	2.555	.313
	Within Groups		1435.939	116	12.379		
Total			1911.143	132			

Measures of Association

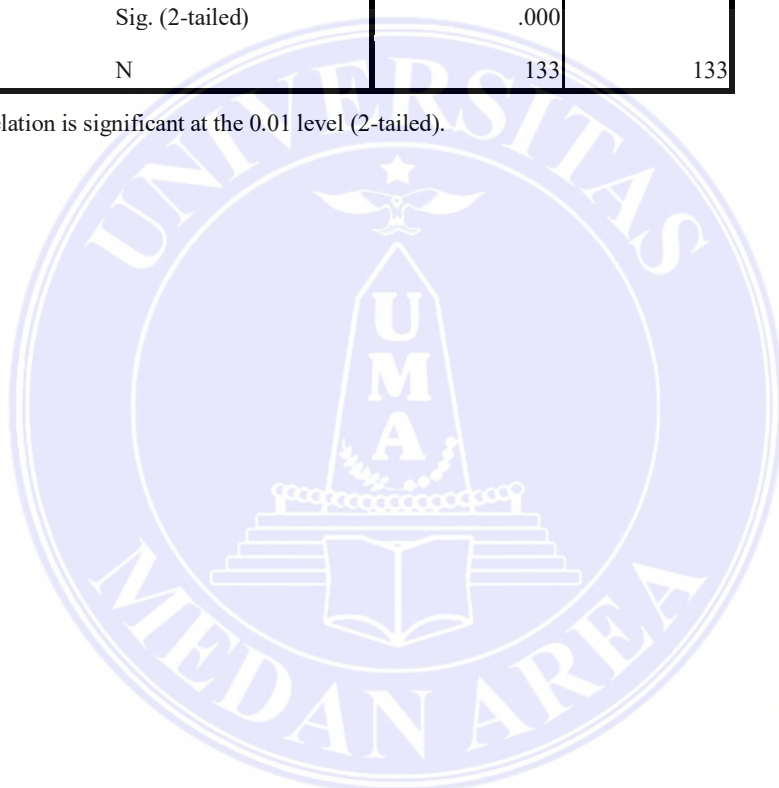
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
job demands * work engagement	-.854	.729	.921	.847

Correlations

Correlations

		job demand	work engament
job demands	Pearson Correlation	1	-.854**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
work engagement	Pearson Correlation	-.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

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



LAMPIRAN 5

A. Skala *Job Demands*

B. Skala *Work Engagement*



Biografi

Perkenalkan, saya seorang mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Yang dimana saat ini saya sedang melakukan pengambilan data untuk skripsi agar dapat menyelesaikan program studi sarjana. Diharapkan Bapak/Ibu dapat membantu saya dalam pengambilan data dengan cara mengisi/menjawab pertanyaan yang sudah disusun dengan baik dan benar. Silahkan jawab yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu. Hasil jawaban tidak mempengaruhi penilaian apapun dari perusahaan. Saya menjamin sepenuhnya kerahasiaan data yang Bapak/Ibu sampaikan.

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berikan pendapat saudara pada lembar jawaban tersebut dengan cara memberi tanda ceklis (\checkmark) di dalam kotak yang tersedia sesuai dengan keadaan yang anda alami. Tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan anda.

Keterangan Jawaban

- SS** : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Data Identitas

1. Nama :
2. Jabatan/Posisi :
3. Masa kerja:
 < 2 tahun
 2-10 tahun
 >10 tahun

4. Usia:

- < 25 tahun
- 25-44 tahun
- > 44 tahun

5. Pendidikan Terakhir:

- S3
- D3
- SMA/SMK/STM/SMEA
- S2
- D2
- Lain-lain: _____
- S1
- D1

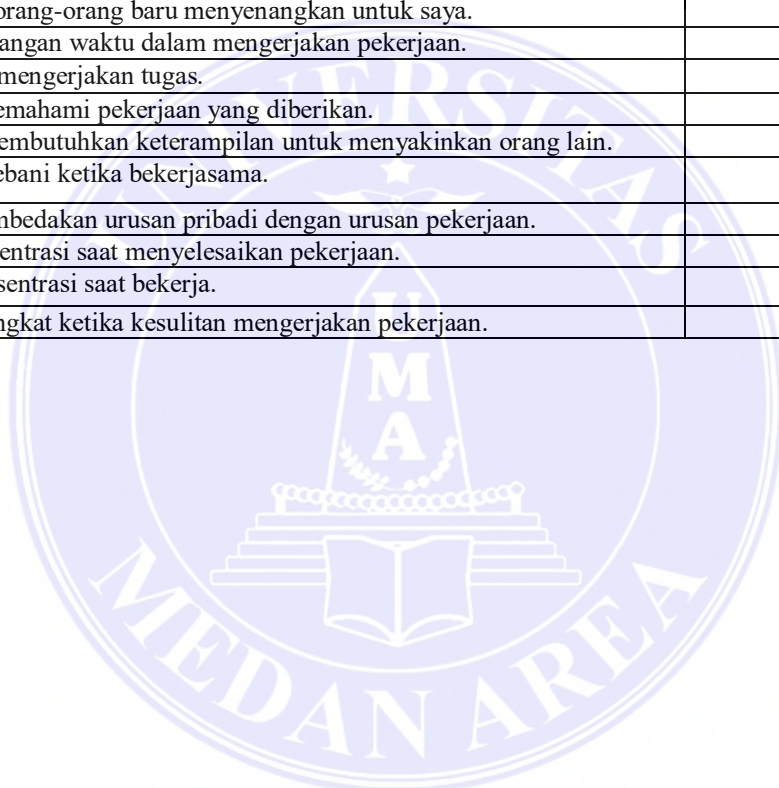
6. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan



SKALA JOB DEMANDS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa senang saat diberikan tugas yang banyak.				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang kantor.				
3.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat banyak.				
4.	Saya tenang dalam mengerjakan pekerjaan.				
5.	Saya kesulitan dengan tugas yang diberikan.				
6.	Saya senang dengan banyak pekerjaan yang sulit.				
7.	Saya mudah konsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan.				
8.	Pekerjaan ini membebani saya bahkan saat sudah pulang ke rumah.				
9.	Saya ceroboh saat mengerjakan tugas.				
10.	Saya kesal saat menjalin hubungan dengan orang baru.				
11.	Bertemu dengan orang-orang baru menyenangkan untuk saya.				
12.	Saya selalu kekurangan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.				
13.	Saya teliti ketika mengerjakan tugas.				
14.	Saya kesulitan memahami pekerjaan yang diberikan.				
15.	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk menakutkan orang lain.				
16.	Saya merasa terbebani ketika bekerjasama.				
17.	Saya mampu membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan.				
18.	Saya mudah konsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan.				
19.	Saya sulit berkonsentrasi saat bekerja.				
20.	Emosi saya meningkat ketika kesulitan mengerjakan pekerjaan.				



Biografi

Perkenalkan, saya seorang mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Yang dimana saat ini saya sedang melakukan pengambilan data untuk skripsi agar dapat menyelesaikan program studi sarjana. Diharapkan Bapak/Ibu dapat membantu saya dalam pengambilan data dengan cara mengisi/menjawab pertanyaan yang sudah disusun dengan baik dan benar. Silahkan jawab yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu. Hasil jawaban tidak mempengaruhi penilaian apapun dari perusahaan. Saya menjamin sepenuhnya kerahasiaan data yang Bapak/Ibu sampaikan.

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berikan pendapat saudara pada lembar jawaban tersebut dengan cara memberi tanda ceklis (\checkmark) di dalam kotak yang tersedia sesuai dengan keadaan yang anda alami. Tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan anda.

Keterangan Jawaban

- SS** : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Data Identitas

7. Nama :
8. Jabatan/Posisi :
9. Masa kerja:
- < 2 tahun
- 2-11 tahun
- >10 tahun

10. Usia:

- < 25 tahun
- 25-44 tahun
- > 44 tahun

11. Pendidikan Terakhir:

- S3
- S2
- S1
- D3
- D2
- D1
- SMA/SMK/STM/SMEA
- Lain-lain: _____

12. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan



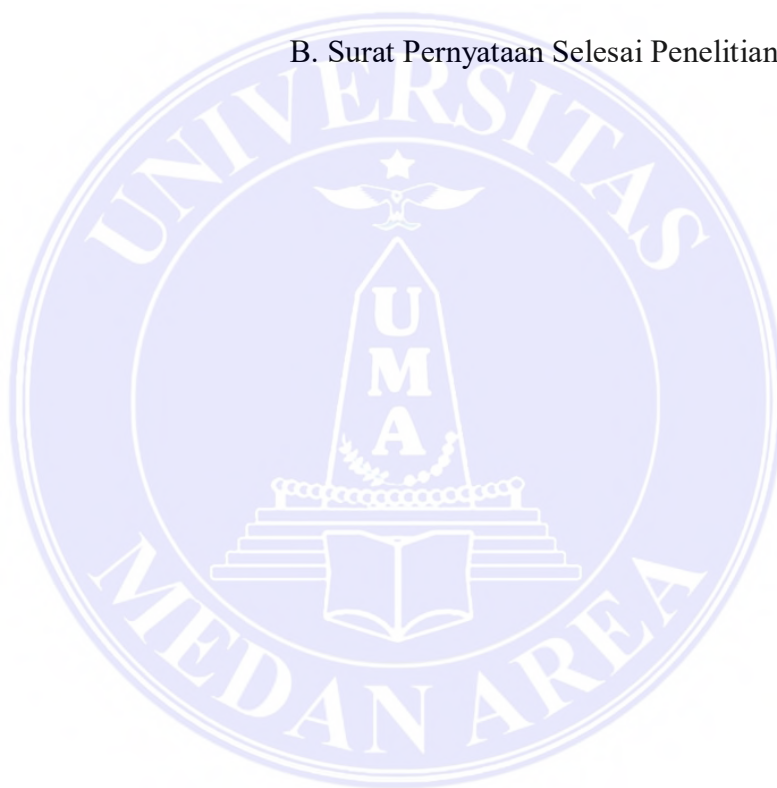
SKALA WORK ENGAGEMENT


No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera untuk pergi bekerja.				
2.	Saya sangat tangguh dalam menghadapi pekerjaan.				
3.	Saya sering merasa lelah saat bekerja.				
4.	Saya bangga saat pencapaian kinerja mampu menginspirasi orang lain.				
5.	Saya merasa kurang menikmati pekerjaan yang dilakukan.				
6.	Saya meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.				
7.	Saya dapat terus-menerus bekerja dalam waktu yang relatif lama.				
8.	Saya merasa kurang tertantang dengan pekerjaan yang diberikan.				
9.	Bagi saya, pekerjaan yang dilakukan terasa menantang.				
10.	Saya merasa lelah jika bekerja terlalu lama.				
11.	Saya merasa senang saat bekerja dengan sungguh-sungguh.				
12.	Saya merasa terganggu dengan pekerjaan yang diberikan.				
13.	Waktu terasa berlalu lebih cepat ketika bekerja.				
14.	Saya merasa terpaksa ketika harus lembur.				
15.	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
16.	Saya mudah bosan dalam melakukan pekerjaan.				
17.	Saya merasa kuat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
18.	Saya cenderung menyerahkan pekerjaan kepada rekan kerja.				
19.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan.				
20.	Saya kurang puas terhadap pencapaian kinerja.				
21.	Saat bekerja, saya melupakan hal yang lain.				
22.	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan.				
23.	Saya memikirkan hal lain ketika sedang bekerja.				
24.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang diberikan				
25.	Karyawan di perusahaan kami sangat dekat satu sama lain.				
26.	Karyawan di divisi kami sangat memperhatikan sudut pandang anggota lain.				
27.	Karyawan dalam divisi kami mempunyai perasaan yang kuat sebagai satu tim.				
28.	Karyawan dalam divisi kami dapat bekerjasama dengan baik antara yang satu dengan lainnya.				
29.	Divisi saya mendorong munculnya ide-ide untuk peluang baru.				
30.	Divisi saya berani mengambil risiko bahkan di saat upaya tersebut mencapai suatu pekerjaan.				
31.	Saya menilai atasan saya sudah berbuat baik atau adil.				
32.	Target atau sasaran yang diberikan kepada saya sangat <i>reasonable</i> (wajar dan memiliki dasar).				
33.	Atasan tidak pilih kasih kepada seseorang.				
34.	Divisi saya berani mengambil risiko bahkan di saat upaya tersebut mencapai suatu kegagalan				

LAMPIRAN 6

A. Surat Izin Penelitian

B. Surat Pernyataan Selesai Penelitian





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 528/FPSI/01.10/II/2024 21 Februari 2024
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak **Manager**
PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I
di
Tempat

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



Nama : **Mhd. Haikal**
NPM : **208600053**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Perkebunan Nusantara IV Regional-I, Huta III Desa Banjar, Kec. Ujung Padang, Kab. Simalungun** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan antara Job Demands dengan Work Engagement pada Karyawan Perkebunan Nusantara IV Regional-I"**.




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

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


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


An Deban
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL - I



**PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL – I
KEBUN DUSUN HULU**

SURAT KETERANGAN KERJA
Nomor : IKDH/SKET/ 08 /II/2024

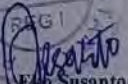
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Susanto, SP
Jabatan : Manajer Kebun Dusun Hulu
Alamat : Huta III Desa Banjar Hulu Kecamatan Ujung Padang

Dengan ini merangkan bahwa :

Nama : Muhammad Haikal
NIM : 208600053
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Bahwa benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di Kebun Dusun Hulu mulai tanggal 22 Februari s/d 01 Maret 2024 dengan hasil yang baik. Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dusun Hulu, 02 Maret 2024
**PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL - I
KEBUN DUSUN HULU**

Eko Susanto, SP
Manajer

AKHLAK – *Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif*

Head Office : Gedung Agro Plaza Lt.8
Jl.H.R.Rasuna Said Kav. X2
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpnusatara4@ptpn4.co.id

Regional 1-Medan
No. 1 Jl Sei Batang Hari No.2 Medan, 20122
Telp : +62 8452244
Email : cs@ptpa3@com