

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PRAJURIT TNI-AD DI BATALYON ZENI TEMPUR I/DD KOTA MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

BERLIANA AYUDYA ANJANI PUTRI

208600313



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PRAJURIT TNI-AD DI BATALYON ZENI TEMPUR I/DD KOTA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:
BERLIANA AYUDYA ANJANI PUTRI
208600313

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 23/4/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* Pada
Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan
Nama : Berliana Ayudya Anjani Putri
NPM : 208600313
Fakultas : Psikologi

Disetujui 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: 6 Maret 2025

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 yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 6 Maret 2025



Berliana Ayudya Anjani Putri
208600313

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Berliana Ayudya Anjani Putri
NPM : 208600313
Program Studi : Psikologi
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 yang berjudul: Hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* Pada Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan 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: 6 Maret 2025

Yang menyatakan



(Berliana Ayudya Anjani Putri)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PRAJURIT TNI-AD DI BATALYON ZENI TEMPUR I/DD KOTA MEDAN

Oleh:

Berliana Ayudya Anjani Putri

208600313

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *job demands* dan *work engagement* pada prajurit Batalyon Zipur I/DD, dengan hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dan *work engagement*. Metode kuantitatif digunakan dengan melibatkan 110 responden laki-laki berusia 19–32 tahun. Data dikumpulkan menggunakan skala *job demands* (Bakker & Demerouti, 2014) dan skala *work engagement* (Schaufelli & Bakker, 2003), kemudian dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif signifikan antara *job demands* dan *work engagement* ($r_{xy} = -0,545$, $p < 0,05$), yang berarti semakin tinggi *job demands*, semakin rendah *work engagement* prajurit, dimana artinya hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. *Job demands* berkontribusi sebesar 29,7% terhadap *work engagement*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa *job demands* berada pada kategori tinggi dengan *mean* empirik 56,44, sementara *work engagement* tergolong rendah dengan *mean* empirik 59,14. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk pengembangan kebijakan dan strategi manajerial dalam meningkatkan karakter dan kinerja prajurit, serta efektivitas operasional di lingkungan militer.

Kata Kunci: *Job Demands*; *Work Engagement*; Prajurit TNI-AD

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB DEMANDS AND WORK ENGAGEMENT AMONG INDONESIAN ARMY SOLDIERS IN BATTALION ZIPUR I/DD MEDAN

By:

Berliana Ayudya Anjani Putri

208600313

This research aimed to examine the correlation between job demands and work engagement among soldiers in Battalion Zipur I/DD, with the hypothesis that there is a negative correlation between job demands and work engagement. A quantitative method was used with 110 male respondents aged 19–32 years. Data were collected using job demands scales (Bakker & Demerouti, 2014) and work engagement scales (Schaufeli & Bakker, 2003), and then analyzed using the Product Moment correlation technique. The results showed a significant negative correlation between job demands and work engagement ($r_{xy} = -0.545, p < 0.05$), meaning that the higher the job demands, the lower the work engagement of the soldiers, thus confirming the hypothesis. Job demands contributed 29.7% to work engagement, while the remaining influence was attributed to internal and external factors. Descriptive analysis showed that job demands were categorized as high with an empirical mean of 56.44, while work engagement was categorized as low with an empirical mean of 59.14. This study provides important contributions for policy development and managerial strategies in improving the character and performance of soldiers, as well as operational effectiveness in the military environment.

Keywords: Job Demands; Work Engagement; Indonesian Army Soldiers



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kediri pada tanggal 8 September 2000 dari bapak Supriady dan ibu Yayuk Hidayati. Penulis merupakan anak pertama dari 2 orang bersaudara.

Pada tahun 2018 penulis lulus dari SMK Taruna Tekno Nusantara Medan. Selama menempuh pendidikan di SMP dan SMK penulis aktif dalam kegiatan di sekolah dan mengikuti beberapa kegiatan ekstrakurikuler seperti Pramuka, Paskibra dan OSIS. Semasa SMP penulis dipercaya untuk menjadi instruktur senam. Selanjutnya pada tahun 2017 penulis melaksanakan PKL di PT. KAI dan pada tahun 2017 penulis juga menjadi salah satu anggota Paskibra Kota Medan untuk melaksanakan Upacara di Lapangan Benteng dalam rangka Hari Kemerdekaan Indonesia.

Setelah lulus SMK di tahun 2018 penulis bekerja di klinik PT. KAI dan pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

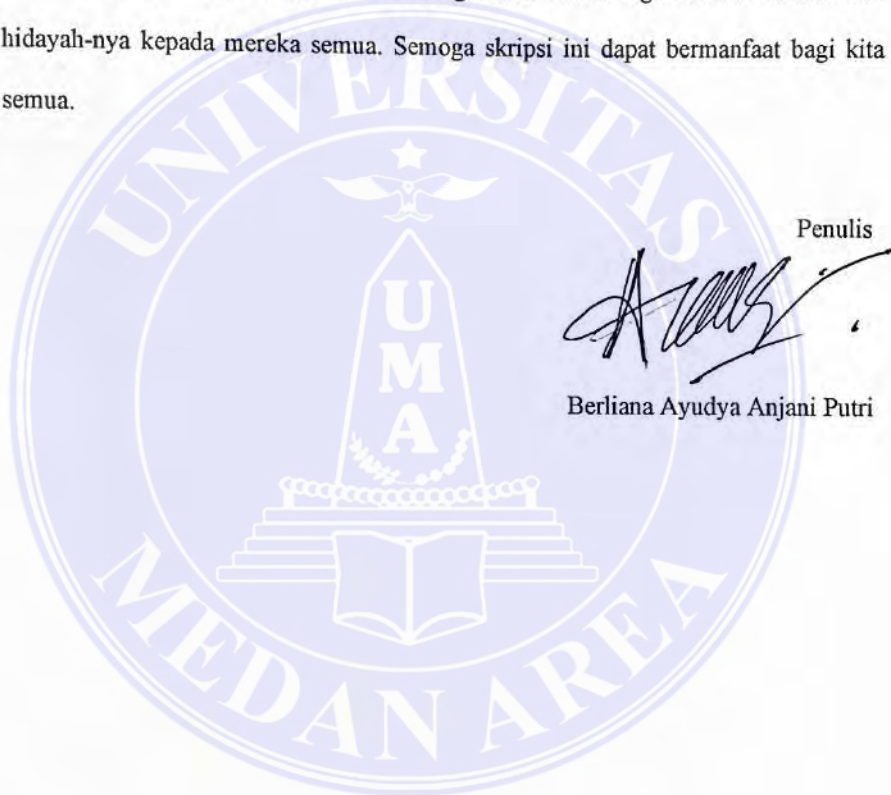
Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Hubungan *Job Demands* dengan *Work Engagement* Pada Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Skripsi ini juga merupakan implementasi dari ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan berharap dapat terus belajar dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh. Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, masukan, dan arahan berbagai pihak. Terima kasih saya sampaikan kepada: Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area; Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area; Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku Kaprodi Fakultas Psikologi; Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing; Ibu Dr. Suryani, S.Psi, M.A. selaku ketua penguji; Bapak Khairil Fauzan K., S.Psi, M.Psi selaku dosen pembanding; Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji; para prajurit TNI-AD Batalyon Zipur I/DD yang bersedia menjadi responden penelitian.

Saya juga mengucapkan terima kasih kepada bunda, papa, dan adik yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, serta semangat tanpa henti selama proses pendidikan ini. Mereka selalu menjadi sumber inspirasi dan kekuatan saya. Tanpa doa

support system saya yang tidak dapat disebutkan namanya, yang selalu memberikan dorongan positif, baik moral maupun emosional, dalam menghadapi tantangan penyusunan skripsi ini. Saya juga berterima kasih kepada teman-teman yang telah memberikan semangat, ide konstruktif, dan kebersamaan yang sangat berarti sepanjang perjalanan ini.

Saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa mengaruniakan rahmat dan hidayah-nya kepada mereka semua. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Penulis



Berliana Ayudya Anjani Putri

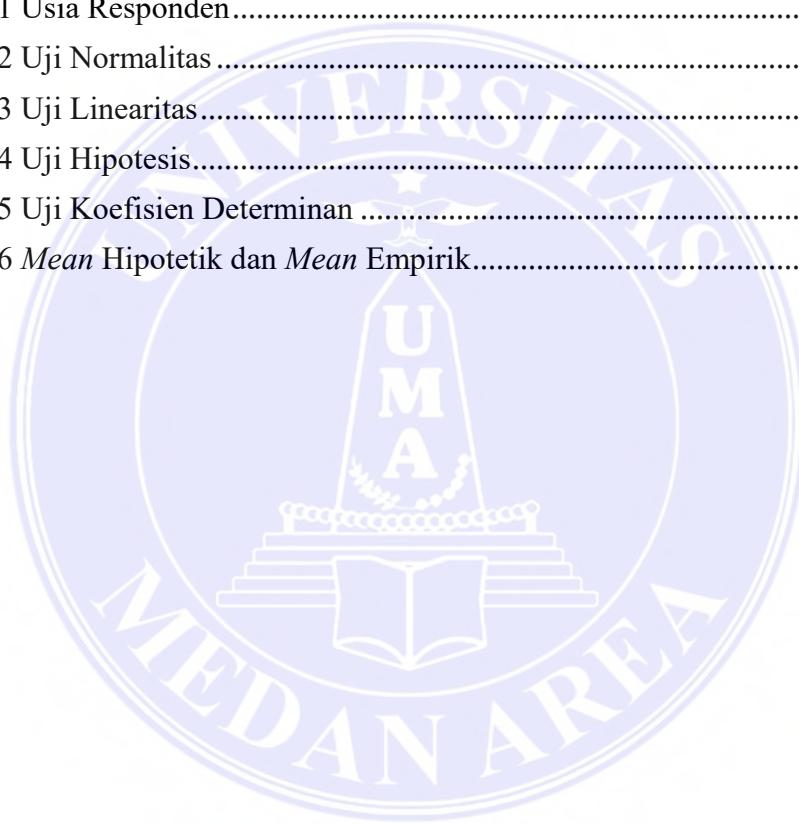
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Hipotesis Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. <i>Work Engagement</i>	16
2.1.1. Definisi <i>Work Engagement</i>	16
2.1.2. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	18
2.1.3. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	21
2.1.4. Kategori <i>Work Engagement</i>	22
2.1.5. Karakteristik <i>Work Engagement</i>	23
2.2. <i>Job Demands</i>	25
2.2.1. Definisi <i>Job Demands</i>	25
2.2.2. Faktor-Faktor <i>Job Demands</i>	27
2.2.3. Aspek-Aspek <i>Job Demands</i>	29
2.2.4. Tipe <i>Job Demands</i>	30
2.3. Hubungan <i>Job Demands Terhadap Work Engagement</i>	32
2.4. Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	36

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	36
3.1.1. Waktu Penelitian	36
3.1.2. Tempat Penelitian.....	37
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	37
3.3. Metodologi Penelitian	37
3.4. Identifikasi Variabel.....	38
3.5. Definisi Operasional.....	38
3.5.1. <i>Work Engagement</i>	38
3.5.2. <i>Job Demands</i>	39
3.6. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.6.1. Populasi.....	40
3.6.2. Sampel	40
3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.7. Prosedur Kerja.....	41
3.7.1. Persiapan Administrasi	41
3.7.2. Persiapan Alat Ukur	41
3.7.3. Uji Coba Alat Ukur.....	44
3.7.4. Pelaksanaan Penelitian.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
4.1.2. Karakteristik Umum Responden.....	49
4.1.3. Uji Normalitas	49
4.1.4. Uji Linearitas	50
4.1.5. Uji Hipotesis	51
4.1.6. Hasil Uji Koefisien Determinan	51
4.1.7. <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	52
4.2. Pembahasan	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Distribusi Skala <i>Job Demands</i>	43
Tabel 3.3 Distribusi Skala <i>Work Engagement</i>	43
Tabel 3.4 Distribusi Validitas Skala <i>Job Demands</i>	45
Tabel 3.5 Distribusi Skala <i>Work Engagement</i>	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1 Usia Responden.....	49
Tabel 4.2 Uji Normalitas	50
Tabel 4.3 Uji Linearitas.....	50
Tabel 4.4 Uji Hipotesis.....	51
Tabel 4.5 Uji Koefisien Determinan	51
Tabel 4.6 <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik.....	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Kehadiran Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD.....	8
Gambar 2 Kerangka Konseptual	35



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	62
LAMPIRAN 2	63
LAMPIRAN 3	68
LAMPIRAN 4	76
LAMPIRAN 5	81
LAMPIRAN 6	84
LAMPIRAN 7	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) adalah bagian TNI yang bertugas di darat dalam operasi pertahanan. Sejak lahirnya TNI, saat itu juga mempunyai tugas berat yaitu menghadapi berbagai tugas dalam rangka menegakkan kedaulatan negara, menjaga keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila dan Pancasila. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI 1945) serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Awalnya kekuatan militer ini dibentuk dengan nama Tentara Keamanan Rakyat (TKR), kemudian berubah lagi menjadi Tentara Republik Indonesia (TRI) dan terakhir hingga saat ini Tentara Nasional Indonesia (TNI). TNI terdiri dari tiga kekuatan yaitu Angkatan Darat, Angkatan Laut, dan Angkatan Udara yang dipimpin oleh seorang Panglima.

Dalam kehidupan bermasyarakat pada umumnya, saat ini telah terjadi pergeseran nilai-nilai dalam segala aspek kehidupan, termasuk kehidupan prajurit TNI sehingga mengakibatkan terciptanya tatanan kehidupan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam tatanan tersebut kehidupan prajurit TNI, termasuk peraturan disiplin prajurit. Masih adanya oknum prajurit TNI yang bertindak dan berperilaku tidak sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan

TNI, hal ini tidak bisa dibiarkan begitu saja, karena jelas akan berdampak pada prajurit lainnya (Syarifudin, 2006).

Dalam konteks dinamika organisasi modern, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya materi dan teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas dan kesiapan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Pada khususnya, di lingkungan militer, seperti yang terjadi pada Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota TNI adalah tulang punggung dari setiap operasi dan keberhasilan misi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi militer untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan keterlibatan kerja (*work engagement*) para anggotanya.

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker et al. 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini diasosiasikan sebagai biaya fisik dan atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek negatif, tetapi *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan burnout.

Di sisi lain, dengan adanya *work engagement* pada prajurit dapat menimbulkan semangat, antusiasme, dan konsentrasi yang tinggi saat bekerja.

Secara lebih rinci, Schaufeli, Salanova, Gonzalez, dan Bakker (Fery Okta, 2021) mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap positif, pemenuhan, yang berasal dari pusat pikiran dan ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Anggota TNI yang terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, kinerja yang lebih baik, dan tingkat kehadiran yang lebih konsisten.

Vigor atau semangat dalam lingkungan TNI mencakup tingkat energi yang tinggi dan ketangguhan mental saat menjalankan tugas-tugas militer. Anggota TNI yang memiliki semangat yang tinggi menunjukkan kemauan yang kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam setiap tugas, bahkan dalam situasi yang menantang. Mereka menunjukkan ketekunan dan kegigihan yang tinggi untuk mengatasi hambatan atau ancaman demi menjalankan tugas dengan baik. *Dedication* dalam lingkungan TNI melibatkan perasaan makna, antusiasme, dan kebanggaan terhadap tugas-tugas militer yang diemban. Anggota TNI yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi melihat tugas mereka sebagai panggilan jiwa dan pengabdian yang mulia. Mereka merasa terinspirasi oleh panggilan tugas tersebut dan bangga dengan kontribusi yang mereka berikan untuk menjaga keamanan dan kedaulatan negara. Sementara *Absorption* atau penyerapan dalam lingkungan TNI mencerminkan kemampuan untuk sepenuhnya fokus dan terlibat dalam setiap aspek tugas militer, hingga sulit untuk mengalihkan dari pekerjaan tersebut. Anggota TNI dengan tingkat penyerapan yang tinggi tenggelam dalam pelaksanaan tugas mereka, tidak hanya secara mekanis tetapi juga secara emosional terlibat dalam setiap langkah. Mereka fokus sepenuhnya pada tugas yang diberikan,

sehingga waktu berlalu dengan cepat saat mereka berada dalam tugas-tugas tersebut.

Work engagement memainkan peran krusial dalam konteks militer, karena tingkat keterikatan yang tinggi dapat berdampak langsung pada kinerja anggota di lembaga militer. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johansen, Martinussen, & Kvilvang (Gayatri, 2019), yang menyatakan bahwa tingkat keterikatan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja anggota dengan menciptakan sikap dan perilaku positif untuk menghindari konflik di dalam dunia militer.

Prajurit yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan dapat diidentifikasi melalui empat karakteristik *work engagement* yang dijelaskan oleh Federman (2009). Pertama, mereka cenderung fokus dalam menyelesaikan tugas saat ini dan memiliki pandangan ke depan terhadap pekerjaan berikutnya. Kedua, mereka merasa sebagai bagian integral dari tim dan menyadari bahwa mereka berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri. Ketiga, mereka memiliki rasa percaya diri dan tidak merasa tertekan ketika dihadapkan pada tantangan atau perubahan dalam pekerjaan, dan terakhir, mereka mampu menghadapi perubahan dengan sikap dewasa dan sikap yang proaktif.

Di samping itu, *work engagement* atau keterlibatan kerja adalah konsep yang penting dalam memahami motivasi dan keterlibatan anggota TNI dalam pekerjaan mereka. *Work engagement* mencakup tingkat keterikatan, motivasi, dan keterlibatan emosional yang tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Anggota TNI yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung

menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, kinerja yang lebih baik, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini didasari oleh tujuan didirikannya organisasi itu sendiri, yaitu agar organisasi dapat berjalan secara efektif dengan dukungan seluruh anggotanya. Selain itu, suatu organisasi juga terikat dengan lingkungan eksternal bahkan global, sehingga harus mampu menjadi organisasi yang mapan. Keterlibatan kerja di kalangan prajurit TNI merupakan tingkat dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan karir militer. Prajurit diharapkan memiliki komitmen yang kuat terhadap prinsip dan nilai yang menjadi dasar profesi militer. Komitmen terhadap tugas ini adalah salah satu hal terpenting dalam karier militer.

Penelitian lebih lanjut oleh Demerouti dan Bakker (2008), juga menyatakan bahwa keterikatan berkaitan dengan sumber daya pribadi yang pada akhirnya akan menunjukkan tingkat kinerja. Sumber daya pribadi merupakan sumber daya diri positif yang berkaitan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu dalam mengendalikan dan memberikan dampak baik terhadap lingkungan. Menurut Ayu, dkk. (2015), Sumber daya pribadi merupakan aspek dalam diri yang umumnya dikaitkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa seseorang mampu memanipulasi, mengendalikan, dan memberikan pengaruh terhadap lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

Prajurit yang terlibat (*engaged*) adalah mereka yang menunjukkan kinerja yang lebih unggul daripada mereka yang tidak terlibat. Mereka memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusiasme yang besar untuk terlibat dalam pekerjaan mereka, serta menjalankan tuntutan pekerjaan dengan sukacita (Coetzer

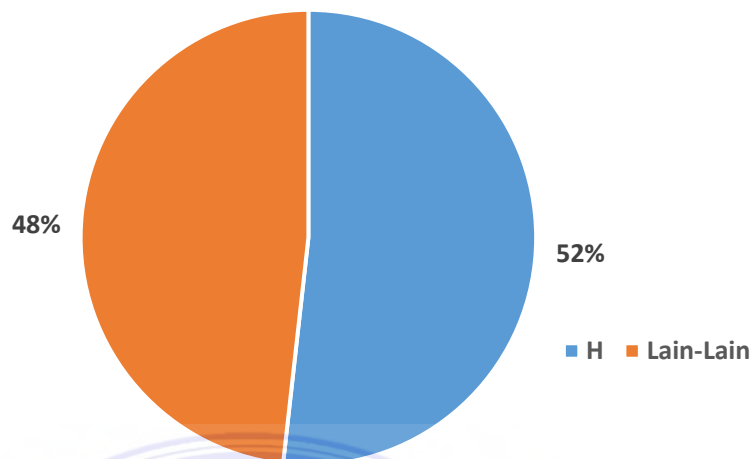
& Rothmann, 2007). Manfaat dari keterikatan kerja bagi prajurit termasuk peningkatan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, sementara bagi Batalyon Zipur I/DD, hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi pergantian prajurit (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Untuk memastikan bahwa prajurit tetap terlibat, Batalyon Zipur I/DD berusaha memberikan manfaat yang sesuai kepada prajurit. Survei yang dilakukan oleh Wyatt (2014) menunjukkan bahwa memberikan imbalan seperti gaji dan tunjangan merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan keterikatan kerja. Keterlibatan sendiri bermakna bahwa prajurit menemukan makna dalam pekerjaan mereka, dan mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Prajurit yang terlibat akan bekerja lebih keras dan meluangkan waktu serta energi tambahan untuk pekerjaan mereka melebihi harapan yang diinginkan.

Work engagement menjadi isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut (Schaufeli dan Bakker 2004), keterikatan kerja dibentuk oleh dua faktor, yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan kerja terdiri dari aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang memerlukan upaya fisik, kognitif, dan emosional yang berkelanjutan. Oleh karena itu, hal ini sering dikaitkan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu. Namun tuntutan pekerjaan dapat berubah menjadi stres kerja apabila dibarengi dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif seperti depresi, kecemasan dan burnout. Sedangkan sumber daya pekerjaan adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasi dalam pekerjaan yang mampu: (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya

dengan biaya psikologis oleh karyawan, (2) memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan, (3) merangsang perkembangan pembelajaran. Sumber daya pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keterikatan kerja jika tuntutan pekerjaan juga tinggi (Bakker et al., 2007).

Work engagement dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk usia, jenis kelamin, dan tuntutan pekerjaan (Sawang, 2011). Tuntutan pekerjaan mencakup aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang memerlukan ketahanan emosional serta kekuatan kognitif dan fisik untuk menyelesaikan tugas-tugas (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai permasalahan mengenai keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dialami prajurit TNI AD, khususnya di Batalyon Zipur I/DD, dapat dijelaskan melalui tiga aspek utama: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Penurunan semangat dalam bekerja ditandai dengan kurangnya minat dalam pekerjaan, kinerja yang lamban, dan keterlambatan saat apel. Faktor-faktor yang mungkin menyebabkan penurunan semangat ini meliputi kelelahan fisik atau mental, kurangnya motivasi intrinsik, serta tidak adanya penghargaan atau pengakuan atas kinerja. Kurangnya dedikasi terlihat dari seringnya prajurit tidak masuk kerja dengan alasan sakit yang tidak valid, serta meningkatnya jumlah pelanggaran disiplin setiap tahun. Penurunan dedikasi ini dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya rasa memiliki terhadap tugas atau unit kerja, dan perasaan tidak dihargai atau diabaikan oleh atasan.



Gambar 1 Grafik Kehadiran Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan

Sebanyak 110 prajurit merasa mereka mengalami kebingungan dalam pekerjaan karena tidak mengetahui deskripsi tugas yang jelas dan sering bergantung pada bawahan untuk menyelesaikan tugas. Penurunan penyerapan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang memadai, komunikasi yang buruk dari atasan, serta deskripsi pekerjaan yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan. Permasalahan-permasalahan ini menyebabkan produktivitas yang rendah, peningkatan kesalahan dalam pekerjaan, dan penurunan kualitas kerja secara keseluruhan. Untuk meningkatkan keterlibatan kerja, diperlukan langkah-langkah seperti meningkatkan semangat kerja melalui program kesejahteraan, penghargaan, dan pengakuan atas kinerja yang baik; membangun budaya kerja yang positif dengan memberikan umpan balik konstruktif, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat ikatan emosional dengan organisasi; serta menyediakan pelatihan yang tepat, memperjelas deskripsi pekerjaan, dan memastikan bahwa prajurit memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Dalam organisasi militer, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia prajurit yang profesional. Profesionalisme prajurit harus selalu dijaga dan ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yang berkesinambungan. Ketaatan, ketaatan dalam menjunjung dan melaksanakan suatu sistem didasarkan dan tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Ketaatan terhadap keputusan perintah resmi merupakan pelaksanaan disiplin pribadi. Namun, dalam situasi tugas yang sering kali sulit dan lingkungan yang selalu berubah, tingkat keterlibatan kerja anggota TNI dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang mereka hadapi.

TNI sebagai lembaga pertahanan yang memiliki peran krusial dalam menjaga kedaulatan dan keamanan negara, menghadapi berbagai tantangan dan tugas yang beragam. Anggota TNI sering kali dihadapkan pada situasi yang memerlukan kesiapan fisik, mental, dan emosional yang tinggi, serta kemampuan adaptasi yang cepat terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan tugas yang beragam. Beban kerja (*job demands*) yang tinggi merupakan karakteristik utama dari lingkungan kerja militer, dan dapat mencakup berbagai aspek seperti tekanan waktu, beban fisik, beban mental, risiko fisik, dan tantangan-tantangan unik yang terkait dengan kondisi medan tempur.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, anggota TNI sering kali menghadapi beban kerja (*job demands*) yang tinggi. Beban kerja dalam konteks militer mencakup berbagai aspek seperti tekanan waktu, beban fisik, beban mental, risiko fisik, dan tantangan-tantangan unik yang terkait dengan kondisi medan tempur. Misalnya, tugas-tugas seperti latihan militer, operasi pemeliharaan

perdamaian, dan penanganan bencana alam dapat menempatkan anggota TNI dalam situasi yang memerlukan kesiapan fisik dan mental yang ekstra. *Job demands* adalah salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement*, mencakup tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan. Tuntutan pekerjaan ini seringkali menyebabkan stres kerja, yang secara langsung mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Meskipun tuntutan pekerjaan tidak selalu merugikan, melebihi kemampuan prajurit dapat menguras energi mereka, menyebabkan *burnout*, dan masalah kesehatan lainnya (Schaufeli & Bakker, dalam widia chandra 2023).

Job demands yang tinggi dapat menyebabkan prajurit mudah stres saat bekerja. Menurut Fox (dalam Harahap, 2023), selain menyebabkan kelelahan fisik, tuntutan kerja di lingkungan kerja juga dapat memicu kelelahan psikologis yang disebut sebagai stressor psikologis. Jika hal ini terjadi, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan mereka, dan produktivitas prajurit akan menurun. Prajurit yang bekerja dengan tuntutan yang relatif rendah juga dapat kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, keseimbangan diperlukan, termasuk dukungan selama proses kerja agar prajurit tetap termotivasi dan mencapai kinerja yang tinggi. Tuntutan pekerjaan juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja.

Job demands merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan. Ini mencakup tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dialami oleh prajurit dari perusahaan yang memiliki tujuan. Tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stres kerja dan secara langsung

mempengaruhi tingkat produktivitas prajurit. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu merugikan, kecuali jika tuntutan pekerjaan melebihi kapabilitas karyawan, hal ini dapat menguras energi prajurit dan menyebabkan *burnout* serta masalah kesehatan lainnya (Schaufeli dan Bakker 2004). Dampaknya adalah perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan karena kurangnya produktivitas kerja prajurit. Namun, bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang sedikit juga dapat mengurangi motivasi prajurit untuk bekerja, sehingga penting untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan dukungan dari lingkungan kerja selama proses kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan keterlibatan prajurit, yang pada gilirannya akan meningkatkan performa mereka. Prajurit yang terlibat adalah seseorang yang selalu menunjukkan kinerja yang tinggi. Mereka dengan sukacita menggunakan bakat dan kelebihan mereka dalam pekerjaan sehari-hari, selalu bersemangat untuk berkembang dan berinovasi demi pertumbuhan perusahaan dan pencapaian tujuan (Gallup 2004).

Berdasarkan fenomena terkait *job demands* (tuntutan pekerjaan) yang dialami prajurit TNI AD, khususnya di Batalyon Zipur I/DD, dapat dijelaskan melalui beberapa aspek utama: beban kerja, tuntutan emosional, kompleksitas tugas, kurangnya sumber daya, dan tekanan untuk kinerja tinggi. Prajurit sering menghadapi beban kerja yang berat, dengan tuntutan menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas dan di bawah tekanan tinggi, yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, mereka sering harus menghadapi situasi berbahaya dan membuat keputusan kritis dengan cepat, yang menimbulkan tuntutan emosional tinggi dan dapat

menyebabkan stres kronis, gangguan kesehatan mental, dan burnout. Banyak prajurit juga mengalami kebingungan mengenai deskripsi tugas dan tanggung jawab mereka, yang menambah beban mental dan menurunkan efisiensi kerja. Kurangnya sumber daya yang memadai, baik itu peralatan, informasi, atau dukungan dari atasan, semakin menambah tekanan dan stres dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menurunkan moral dan motivasi kerja. Terakhir, prajurit sering berada di bawah tekanan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan memenuhi standar yang ketat, yang dapat mendorong mereka untuk bekerja melebihi kapasitas dan berisiko terhadap kesehatan fisik dan mental dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, fenomena *job demands* yang tinggi pada prajurit TNI AD menunjukkan perlunya perhatian khusus dalam mengelola beban kerja, menyediakan dukungan emosional, memperjelas deskripsi tugas, serta memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai guna menjaga kesejahteraan dan kinerja optimal prajurit.

Berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja (*work engagement*), peneliti memfokuskan penelitian pada hubungan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan keterlibatan kerja. Fokus ini dipilih karena terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan keterlibatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saari dan rekan-rekannya (2017) serta penelitian oleh Taipale dan rekan-rekannya (2011) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan keterlibatan kerja memiliki hubungan negatif. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sawang (2011) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang kurva-linear,

yang berarti keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh optimal atau tidaknya tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks tugas-tugas yang menuntut dan lingkungan kerja yang berbeda-beda, tingkat *work engagement* anggota TNI dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *job demands* yang mereka hadapi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *job demands* dan *work engagement* dalam berbagai konteks kerja. Namun, penelitian yang secara khusus memfokuskan pada hubungan ini pada anggota TNI masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menginvestigasi secara mendalam hubungan antara *job demands* dan *work engagement* pada anggota TNI khususnya di Batalyon Zipur I/DD. Dengan memahami lebih lanjut bagaimana *job demands* yang dihadapi oleh anggota TNI mempengaruhi tingkat *work engagement* mereka, diharapkan dapat dikembangkan strategi-strategi yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir, dan pembinaan mental yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja personel militer dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja anggota TNI, serta dapat memberikan pandangan yang berharga untuk pengembangan kebijakan, strategi manajemen, dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kesejahteraan keseluruhan dari Tentara Nasional Indonesia.

Fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana *work engagement* dapat berperan penting dalam menghadapi tuntutan organisasi. Setiap pekerjaan pasti mempunyai risiko dalam pekerjaan yang akan melibatkan peran penting prajurit, sumber daya yang dimiliki pekerjaan, dan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu. Penelitian ini mengambil sampel dari Batalyon Zipur I/DD yang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah atau instansi di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Hubungan Antara *Job Demands* Dengan *Work Engagement* Pada Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah *job demands* memiliki hubungan secara signifikan dengan *work engagement* pada prajurit Batalyon Zipur I/DD Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* pada prajurit Batalyon Zipur I/DD di Kota Medan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif *job demands* terhadap *work engagement*. Dengan asumsi semakin tinggi *job demands* (tuntutan kerja) maka semakin rendah *work engagement* (keterlibatan kerja), begitu pula sebaliknya semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi *work engagement*.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Batalyon Zipur I/DD. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat manajerial yang dapat dijadikan informasi dan acuan untuk mengambil langkah nyata yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja prajurit TNI.
2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti tentunya dapat menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan terkait pada bidang yang dikaji dalam penelitian ini khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dengan topik *job demands*, dan *work engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. Definisi *Work Engagement*

Konsep *engagement* awalnya diperkenalkan oleh Kahn. Dalam definisinya pada tahun 1990, Kahn menyatakan *engagement* sebagai penguasaan diri karyawan terhadap peran mereka di tempat kerja, di mana mereka aktif terlibat dengan pekerjaan mereka, bekerja, dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional saat melaksanakan tugas. Aspek kognitif mencakup keyakinan karyawan terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi kerja. Aspek emosional mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap organisasi dan pemimpin. Sementara itu, aspek fisik berkaitan dengan energi fisik yang diinvestasikan oleh karyawan dalam menjalankan peran mereka. (Fadillah, 2019)

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (Fadillah, 2019) telah menjelaskan *work engagement* sebagai suatu keadaan pikiran yang positif secara menyeluruh, yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan keterlarutan. *Work engagement* tidak hanya terbatas pada keadaan sesaat dan khusus, tetapi merujuk pada suatu keadaan yang tetap bergerak, melibatkan aspek kognitif dan afektif yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002).

Schaufeli dan rekan-rekannya mendefinisikan *work engagement* sebagai "pemenuhan, keadaan afektif positif emosional pemenuhan" (Maslach, Schaufeli, & Lester, 2001, hal. 417; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, & Grau, 2000; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (Fadillah, 2019)

Schaufeli dan Bakker (Fadillah, 2019) menyatakan bahwa seseorang yang sepenuhnya terlibat atau memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan kerja keras, memberikan usaha ekstra, aktif terlibat, fokus pada pekerjaan, hadir secara fisik, dan menyumbangkan energi positif pada tugas yang sedang dijalankan. Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008, seperti dijelaskan dalam Bakker, 2010) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan positif yang memiliki motivasi afektif yang berkaitan dengan keberhasilan dalam pekerjaan, dan bisa dianggap sebagai kebalikan dari kelelahan kerja (job burnout). Individu yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka menunjukkan tingkat energi yang tinggi dan antusiasme.

Brown (sebagaimana dikutip dalam Rinda, 2020) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan di mana seorang karyawan dianggap terlibat secara signifikan dalam pekerjaannya, menunjukkan identifikasi psikologis dengan tugasnya, dan menganggap pencapaian kinerjanya memiliki nilai penting, tidak hanya untuk organisasi, tetapi juga untuk dirinya sendiri. Wellins & Concelman (Rinda, 2020) mengemukakan bahwa *work engagement* mencakup kekuatan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka ke tingkat yang lebih tinggi. Kekuatan ini mencakup komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki terhadap pekerjaan, kebanggaan, upaya

tambahan (baik dalam hal waktu maupun energi), semangat dan minat, serta komitmen dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan sebelumnya, keputusan diambil untuk mengadopsi definisi *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004), yang menyebutkan bahwa *work engagement* adalah tingkat totalitas yang tinggi dalam bekerja, mencakup kerja keras, memberikan usaha tambahan, keterlibatan aktif, fokus pada pekerjaan, kehadiran fisik, dan memberikan energi pada tugas yang sedang dijalankan.

2.1.2. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi prediktor utama bagi *Work Engagement*, seperti diuraikan oleh Bakker & Leiter (Rinda, 2020), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tuntutan pekerjaan (*job demands*)

Tuntutan pekerjaan diartikan sebagai tingkat stimulus yang diberikan oleh lingkungan kerja, yang bersifat menuntut dan memerintah, memerlukan tanggapan atau respons dari individu atau karyawan. Tanggapan ini seringkali melibatkan usaha baik secara fisik maupun psikis, karena tuntutan pekerjaan dapat melibatkan aspek fisik, sosial, atau organisasional. Beberapa faktor yang mempengaruhi tuntutan pekerjaan meliputi tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosional (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

b. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Sumber daya pekerjaan, atau sering disebut *job resources*, diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dalam pekerjaan yang digunakan untuk: 1) mengurangi beban kerja dan usaha fisik atau psikis yang dikeluarkan, 2) mencapai tujuan atau target kerja, dan 3) merangsang perkembangan, pertumbuhan, dan pembelajaran pribadi. Menurut model teori *job demands - resources*, Halbesleben menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan berfungsi sebagai penyangga.

Hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kelelahan dijelaskan sebagai berikut: Dalam situasi kerja, pekerja yang memiliki tingkat sumber daya yang tinggi akan memberikan kontribusi lebih banyak dan oleh karena itu mampu lebih efektif menanggapi tuntutan. Akibatnya, pekerja memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat kelelahan yang lebih rendah selama bekerja.

c. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian. Ini mencakup keyakinan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan, serta sifat yang dapat dikembangkan. Hal ini dapat menjadi motivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan, bahkan ketika dihadapkan pada kesulitan dan tantangan.

Engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam dua bentuk, seperti yang dijelaskan oleh Lockwood (Rinda, 2020), yaitu sebagai berikut:

a. Faktor internal

Beberapa elemen yang dapat memengaruhi tingkat *engagement* karyawan melibatkan aspek-aspek seperti latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, rasa bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan, tujuan pekerjaan, serta makna yang terkandung dalam pekerjaan tersebut bagi dirinya.

b. Faktor eksternal

Pengaruh tingkat *engagement* karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, yang melibatkan aspek seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian manajemen senior terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, sistem kompensasi, peluang pengembangan karir bagi karyawan, keterbukaan untuk memberikan pendapat oleh karyawan, hak karyawan dalam pengambilan keputusan, kualitas komunikasi di antara anggota organisasi, kekompakan dan dukungan tim kerja, kejelasan jenis pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan, dan komunikasi nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* mencakup *job demands*, *job resources*, *personal resources*, faktor internal, dan faktor eksternal.

2.1.3. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu keadaan positif yang terkait dengan kondisi pikiran yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlarutan (Schaufeli, dkk, 2002) (Dalam Rinda, 2020). Berbagai penelitian telah mengonfirmasi konsep ini melalui penggunaan kuesioner khusus yang merinci tingkat keterlibatan kerja, seperti *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2003). Seorang karyawan yang dapat dikategorikan memiliki *work engagement* dapat diartikan sebagai seseorang yang dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan penuh melibatkan diri dalam menyelesaikan semua tugasnya.

Menurut Schaufeli & Bakker, terdapat tiga aspek kunci yang mencerminkan *Work Engagement*:

1. *Vigor*

Vigor merujuk pada tingkat energi yang tinggi dan ketangguhan mental saat bekerja, kemauan untuk memberikan usaha, dan ketekunan dalam menghadapi hambatan. Aspek ini mencerminkan juga kemauan untuk berinvestasi sepenuhnya dalam pekerjaan, serta tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*

Dedication berkaitan dengan perasaan makna, *antusiasme*, dan kebanggaan dalam pekerjaan, serta merasa terinspirasi dan ditantang olehnya. Individu dengan skor *dedication* tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan sebagai pengalaman yang berharga, menginspirasi, dan menantang, sementara skor rendah menunjukkan kurangnya identifikasi dan antusiasme terhadap pekerjaan.

3. *Absorption*

Absorption menunjukkan fokus penuh dan tenggelam dalam pekerjaan, di mana waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Individu dengan skor *absorption* tinggi cenderung merasa senang ketika terlibat dalam pekerjaan, merasa tenggelam dalam aktivitas, dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Sebaliknya, skor *absorption* rendah menandakan ketidakminatan dan ketidakfokus dalam pekerjaan, kemudahan untuk berpisah dari pekerjaan, dan pemahaman terhadap sekitarnya, termasuk waktu.

2.1.4. Kategori *Work Engagement*

Gallup Organization (2004) mengelompokkan karyawan ke dalam tiga kategori berdasarkan tingkat engagement, yakni:

a. *Engaged* (Terikat)

Karyawan yang termasuk dalam kategori *engaged* adalah individu yang berperan sebagai pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung

menunjukkan kinerja tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Karyawan jenis ini bersedia memberikan kontribusi yang kuat dan mengembangkan bakat mereka sepenuhnya untuk mendukung pertumbuhan organisasi.

b. *Not Engaged* (Tidak Terikat)

Karyawan dalam kategori not engaged cenderung fokus pada tugas itu sendiri daripada mencapai tujuan pekerjaan. Mereka hanya melakukan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sejalan dengan kompensasi yang mereka terima dari organisasi. Dalam bekerja, mereka bergantung pada instruksi atasan dan seringkali kurang semangat dalam melaksanakan tugas.

c. *Actively Disengaged* (Tidak Terikat Secara Aktif)

Karyawan tipe *actively disengaged* adalah individu yang tidak terikat secara positif. Mereka secara terbuka mengekspresikan ketidakbahagiaan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, mereka konsisten menunjukkan sikap perlawanan dan cenderung melihat aspek negatif pada berbagai kesempatan yang muncul.

2.1.5. Karakteristik *Work Engagement*

Engelbrecht pada tahun 2006 (sebagaimana dikutip dalam Rinda, 2020) menggambarkan cara engagement tercermin dalam perilaku, yaitu individu yang memiliki engagement mampu menghasilkan energi sendiri dan menjaga semangatnya bahkan ketika berada di lingkungan kerja dengan moral yang rendah dan penuh frustrasi. Mereka akan menyelesaikan tugas yang diberikan,

menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, dan merasakan kebahagiaan dari apa yang mereka lakukan.

Federman (dalam Rinda 2020) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri berikut:

- a. Berfokus pada penyelesaian tugas saat ini dan memikirkan tugas berikutnya.
- b. Menganggap diri mereka sebagai bagian dari tim dan menyadari bahwa mereka menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan ketika dihadapkan pada perubahan dalam pekerjaan.
- d. Menghadapi perubahan dengan sikap dewasa dan menghadapi tantangan dengan sikap yang matang.

Smythe pada tahun 2007 (sebagaimana dikutip dalam Rinda 2020) menyatakan bahwa pekerja yang terlibat (*engaged*) menampilkan antusiasme dan hasrat yang nyata terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Pekerja yang terlibat menikmati pekerjaan mereka dan memiliki keinginan untuk memberikan segenap kemampuan mereka guna mendukung kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, pekerja yang terlibat juga memiliki tingkat energi yang tinggi dan terlibat dengan semangat dalam pekerjaan mereka.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerja yang terlibat tidak hanya mencakup kemampuan untuk menjadi energik, melainkan juga mencerminkan komitmen terhadap tujuan dan menunjukkan

antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, *work engagement* berkembang secara aktif dalam suatu lingkungan di mana terjalin hubungan yang kuat antara organisasi dan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu.

2.2. Job Demands

2.2.1. Definisi Job Demands

Job demands atau tekanan kerja merujuk pada kondisi dimana karyawan merasa tertekan karena tugas-tugas yang harus mereka selesaikan di tempat kerja. Gejala yang sering dialami oleh individu yang mengalami tekanan kerja tinggi termasuk emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, keinginan untuk menyendiri, sulit tidur, kecenderungan merokok berlebihan, kesulitan untuk bersantai, perasaan cemas, tegang, gugup, dan peningkatan tekanan darah. Tekanan yang terlalu besar dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Akibatnya, prajurit dapat mengalami berbagai gejala yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. Individu yang merasakan tekanan cenderung menjadi gugup dan memiliki tingkat kekhawatiran yang tinggi. Perasaan tertekan dan kecemasan muncul karena kesulitan dalam mencapai kebutuhan dan keinginan. Jika tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitar, baik di tempat kerja maupun di luar sana. (Basir, 2023)

Yener & Coskun (2013) menjelaskan bahwa *job demands* adalah serangkaian tekanan utama yang terjadi dalam pekerjaan karyawan, termasuk ambiguitas peran, konflik peran, stres, tekanan pekerjaan, dan pekerjaan yang belum selesai.

Bakker & Demerouti (2016) membedakan job demand menjadi dua jenis, yaitu hindrance demands dan challenge demands. Hindrance demands merujuk pada gangguan atau hambatan yang dapat menghalangi individu dalam mencapai tujuan mereka, seperti konflik peran dan ambiguitas peran. *Challenge demands* diinterpretasikan sebagai tuntutan pekerjaan yang memiliki potensi untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi dan pencapaian personal karyawan, seperti tekanan waktu dan tanggung jawab. Menurut

Coetzer & Rothmann (2007), meskipun job demand tidak selalu bersifat negatif, namun jika terdapat tuntutan usaha dan biaya yang tinggi dapat menyebabkan respon seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan. Schaufeli & Bakker (2004) menemukan bahwa *job demand* dapat menyebabkan burnout, yang juga dapat berdampak pada keterlibatan kerja karyawan.

Hurrell et al. (1988) menjelaskan empat faktor penyebab *job demand*, yaitu agenda pekerjaan, intensitas pekerjaan, kontrol pekerjaan, serta beban kerja dan ruang kerja. Bakker et al. (2004) menjelaskan tiga indikator *job demand*, yaitu beban kerja, tuntutan emosional, dan konflik antara pekerjaan dan rumah. Sementara itu, Yener & Coskun (2013) mengungkapkan tiga indikator sebagai pengukur job demand, yaitu ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja. (Jazilah,2020)

Definisi *job demands* yang disampaikan oleh (Demerouti et al., 2001) (Anissa, 2022) mengusulkan pandangan bahwa *job demands* tidak selalu harus dianggap sebagai pemicu stres. Ini mengarah pada konsep penggabungan *job demands* dengan *job resources* yang membentuk suatu teori yang dikenal sebagai *job demands-resources* model. Model JD-R adalah sebuah kerangka teoritis yang menjelaskan korelasi antara *job demands* dan *job resources*. Model ini menyatakan bahwa *job resources* dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi ketika tingkat *job demands* tinggi, sehingga efek negatif dari *job demands* yang tinggi dapat diredam dengan adanya ketersediaan *job resources*, yang pada gilirannya akan mendorong semangat kerja dan mengurangi dampak negatif dari *job demands* tersebut.

Berdasarkan deskripsi tentang *job demands*, dapat ditarik kesimpulan bahwa *job demands* merupakan aspek-aspek dari pekerjaan, termasuk yang bersifat fisik, psikologis, sosial, dan organisasional, yang menuntut tingkat ketahanan baik secara fisik maupun mental agar individu dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2.2.2. Faktor-Faktor *Job Demands*

Sauter, Murphy dan Hurrell (Anissa, 2022) mengungkapkan beberapa faktor dari *job demands* yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. *Work Schedulling*

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

2. *Work Load dan Work Pace*

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

3. *Job Content*

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

4. *Job Control*

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

yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak mempunyai kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan stress.

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

2.2.3. Aspek-Aspek *Job Demands*

Aspek-aspek *job demands* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (Anissa, 2022), yaitu:

1. *Workload*

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

2. *Emotional demands*

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

3. *Mental demands*

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

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

1. Beban Kerja

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

2. Tuntutan Emosional

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

3. Konflik Pekerjaan Rumah Tangga

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

2.2.4. Tipe *Job Demands*

Menurut (De Jonge et al., 2010) dalam (Anissa, 2022) terdapat tiga tipe *job demands*, yaitu:

1. *Emotional demands*

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

2. *Mental demands*

Mental demands berkaitan dengan proses kerja otak dan menekan pada segi waktu, seperti memori dan perencanaan.

3. *Physical demands*

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

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

1. Tuntutan Tugas (*task demands*) merupakan stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Stressor tuntutan tugas ini berupa pekerjaan, keamanan, dan kelebihan beban.
2. Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah stressor yang berkaitan dengan keadaan fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperature dan pencahayaan, serta persyaratan-persyaratan fisik yang diterima karyawan.
3. Tuntutan peran (*role demands*) adalah stressor yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dimainkan oleh seseorang. Individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja mengharapkan seseorang dengan peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu.
4. Tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*) adalah stressor yang berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan serta konflik pribadi.

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

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

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi saat bekerja di lingkungan perusahaan. Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* adalah suatu kondisi positif yang terkait dengan perilaku dalam pekerjaan, yang mencakup hubungan antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi, atau yang disebut sebagai karyawan yang engaged, memberikan dampak positif bagi perusahaan dengan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan menciptakan kinerja yang produktif. Ini jelas menguntungkan bagi perusahaan.

Di sisi lain, *job demands* merupakan tuntutan-tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya serta keterampilan fisik atau psikologis tertentu karena bisa menyebabkan tingkat tekanan kerja yang tinggi, kondisi lingkungan fisik yang tidak menguntungkan, dan tuntutan emosional. Jika *job demands* memberikan dampak positif terhadap *work engagement*, maka karyawan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Namun, jika *job demands* memberikan dampak negatif terhadap *work engagement*, maka karyawan bisa mengalami penurunan kinerja karena kelelahan atau terlalu banyak tuntutan yang dihadapi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Jazilah, 2020) dalam studinya yang berjudul "Analisis Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Burnout*," yang bertujuan untuk menggali hubungan antara *burnout*, *work engagement*, dan *job demands* pada pekerja *deb collector*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* dan *burnout*. Namun, *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *job demand* dan *work engagement*. Penelitian ini melibatkan 32 responden dan menggunakan analisis SmartPLS untuk mengukur semua variabel yang digunakan.

Saputra (2019) dalam studinya yang berjudul "Analisis Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources* dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement*" bertujuan untuk mengevaluasi dampak *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* terhadap tingkat *work engagement*. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis data dan melibatkan 45 pegawai PNS BKD sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sementara *job resources* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*, dan *personal resources* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Murdhaningsih (2019) menunjukkan hasil penelitian adanya hubungan positif antara *job demands* dengan *work engagement*, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi *work engagement* begitu juga

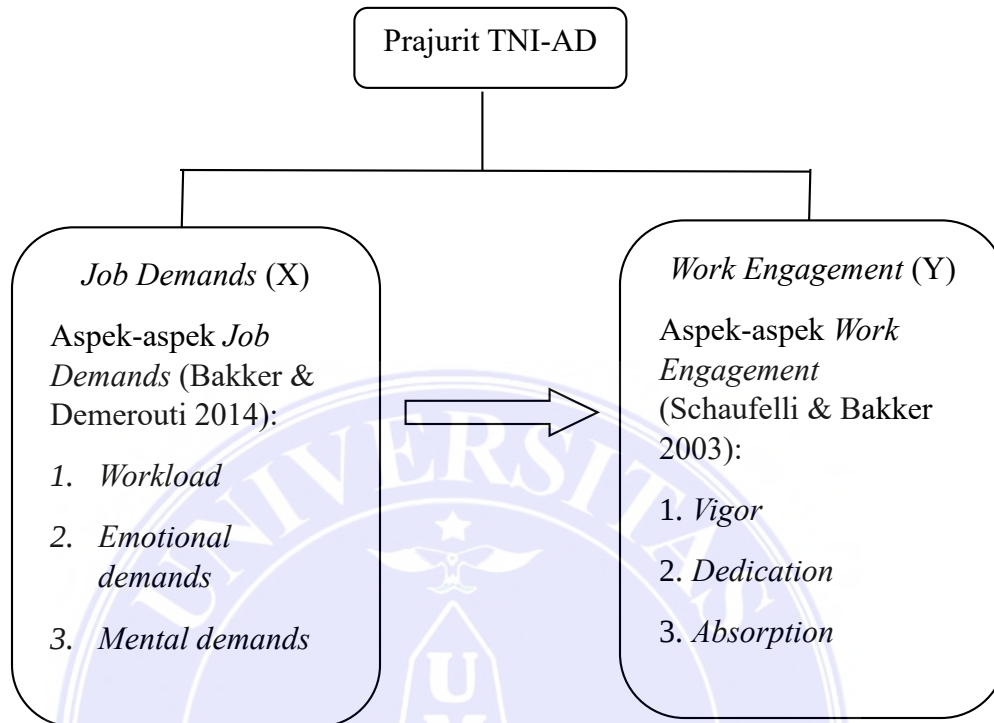
sebaliknya, semakin rendah *job demands* maka akan semakin tinggi *work engagement*

Iksan et al. (2020) dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Pribadi dan Tuntutan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Seluma" bertujuan untuk menginvestigasi peran mediasi dari *work engagement* terhadap pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya pribadi, dan tuntutan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Seluma. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang melibatkan 151 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, yang berarti semakin baiknya *job demands*, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* pegawai.

Leony (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan negatif pada *job demands* dan *work engagement*, artinya semakin tinggi *job demands* pada karyawan maka semakin rendah *work engagement* karyawan dan sebaliknya ketika *work engagement* karyawan tinggi, cenderung mengalami *job demands* yang rendah.

Bedasarkan penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, walaupun pengaruh tersebut negatif ataupun positif, namun secara keseluruhan pengaruh yang didapatkan ialah negatif.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dalam kurun waktu 1 tahun 1 bulan, sejak Desember 2023-Desember 2024. Dimulai dengan penyusunan proposal penelitian yang berlangsung pada Desember 2023-Mei 2024 dan dilanjutkan dengan Seminar Proposal pada Juni 2024. Kemudian peneliti melakukan pengambilan dan dilanjutkan dengan pengolahan data pada Juli 2024-Oktober 2024. Setelah semua data selesai diolah, peneliti melanjutkan penelitian dengan menyusun bab 4 dan bab 5 yang berisi hasil, pembahasan, kesimpulan, dan juga saran pada Oktober 2024 hingga selesainya penelitian skripsi ini pada Desember 2024. Berikut adalah tabel rangkuman dari waktu penelitian.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2023	2024											
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1	Membuat proposal penelitian													
2	Seminar Proposal													
3	Mengambil data penelitian													
4	Mengolah data penelitian													
5	Menyusun Bab 4 dan Bab 5													

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Batalyon Zipur I/DD Kota Medan, adapun jadwal pelaksanaan penelitian menyesuaikan dengan jadwal waktu luang para prajurit TNI di Batalyon Zipur I/DD Kota Medan.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian di lapangan dibutuhkan alat tulis seperti pulpen untuk mengisi kuisioner yang sudah disiapkan dan juga ada dua jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian, yaitu skala *job demands* dan skala *work engagement*. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi komputer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan angka-angka dan dianalisis. Alat ukur dalam penelitian ini adalah angket, dimana angket tersebut akan mendapatkan jawaban dari para prajurit atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah Penelitian Korelasional

Menurut (Sukardi, 2021) penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini diajukan untuk mengetahui apakah

terdapat pengaruh antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada prajurit TNI-AD di Batalyon Zipur I/DD Kota Medan.

3.4. Identifikasi Variabel

Variabel dalam sebuah penelitian merujuk pada elemen yang menjadi fokus atau objek yang ingin dipelajari. Elemen ini bisa berupa sifat, nilai, atau karakteristik yang dimiliki oleh orang, objek, atau aktivitas tertentu. Peneliti memilih variabel yang akan diteliti dan mengumpulkan data untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Variabel independen (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Sementara itu, variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan variabel independen. Nilai variabel dependen akan berubah akibat pengaruh dari variabel independen tersebut (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

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

3.5. Definisi Operasional

3.5.1. *Work Engagement*

Work engagement adalah kondisi keterlibatan karyawan yang meliputi aspek fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang

terlibat secara tinggi menunjukkan komitmen dan dedikasi yang kuat terhadap tugas yang dijalankan, berfokus pada pekerjaan, serta memberikan usaha ekstra dengan energi positif. Mereka merasa memiliki hubungan yang mendalam dengan pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk berkontribusi lebih, merasa bangga dengan pencapaian yang diperoleh, dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Keterlibatan ini tercermin dalam kerja keras, kehadiran fisik, dan antusiasme yang berkelanjutan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tiga aspek utama *work engagement* adalah vigor (energi tinggi dan ketangguhan), dedication (rasa makna dan kebanggaan dalam pekerjaan), dan absorption (fokus penuh dan keterlibatan dalam tugas). Keterlibatan ini dapat diukur menggunakan skala seperti *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES).

3.5.2. Job Demands

Job demands merujuk pada tuntutan atau tekanan yang dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan mereka, baik yang bersifat fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional. Tuntutan ini meliputi beban kerja tinggi, ambiguitas peran, konflik peran, dan tekanan emosional, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu. *Job demands* mencakup faktor-faktor seperti beban kerja (*workload*), tuntutan emosional (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-home conflict*). Tuntutan pekerjaan ini dapat bersifat menghambat atau menantang, dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan dampak

negatif seperti stres, kelelahan, atau burnout. Namun, dalam situasi tertentu, *job demands* juga dapat berfungsi sebagai pendorong pertumbuhan pribadi dan pencapaian kinerja, terutama jika didukung oleh sumber daya pekerjaan yang memadai.

3.6. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.6.1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi tak lain adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang dijadikan obyek penelitian (Hesi, 2020). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang.

3.6.2. Sampel

Sampel merupakan secuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Sampel diambil jika sebuah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Hesi, 2020). Adapun sampel dalam penelitian ini ialah berjumlah 110 orang.

3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel

dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Maka dari itu, keseluruhan populasi sebanyak 110 orang dijadikan sampel.

3.7. Prosedur Kerja

3.7.1. Persiapan Administrasi

Untuk memastikan penelitian yang berjudul "Hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan" berjalan dengan baik, peneliti harus terlebih dahulu mendapatkan izin dari pihak berwenang. Peneliti melengkapi berbagai persyaratan yang ditetapkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk memperoleh surat izin penelitian dan pengambilan data, yang kemudian ditujukan kepada Pimpinan tempat penelitian dan diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Setelah mendapatkan persetujuan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, peneliti kemudian meminta izin kepada pihak terkait di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan. Setelah izin diberikan, peneliti melanjutkan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah disepakati. Setelah pengambilan data selesai, peneliti akan menerima surat balasan dari tempat penelitian yang menyatakan bahwa penelitian telah diselesaikan dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

3.7.2. Persiapan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, tahap persiapan alat ukur dilakukan untuk memastikan pengumpulan data yang valid dan reliabel mengenai variabel yang

diteliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data terkait dengan *job demands* dan *work engagement* pada prajurit Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan.

Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi mengenai kondisi yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut. Peneliti menggunakan dua jenis skala, yakni skala *job demands* dan skala *work engagement*. Setiap item dalam kuesioner diberikan alternatif jawaban yang meliputi: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Azwar (2015), pernyataan dalam kuesioner terbagi menjadi dua jenis, yaitu favorable (pernyataan positif) dan unfavorable (pernyataan negatif). Melalui penyebaran kuesioner ini, peneliti berusaha untuk menggali data yang mendalam mengenai tingkat *job demands* dan *work engagement* pada prajurit tersebut.

1. Skala *Job Demands*

Dalam skala *job demands* disusun berdasarkan dimensi-dimensi menurut Bakker dkk (2003) yaitu: *work overload*, *emotional load*, dan *cognitive load*. Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable* dengan 4 pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut distribusi skala ini.

Tabel 3.2 Distribusi Skala *Job Demands*

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>F</i>	<i>U</i>	
1	<i>Workload</i>	4,5,6,14,18	1,3,9,11,12,20	11
2	<i>Emotional Demands</i>	7,10,15,16,17	8,13	7
3	<i>Mental Demands</i>	21,22,24	2,19,23	6
Jumlah		13	11	24

Keterangan:*F: Favorable/U: Unfavorable*

2. Skala *Work Engagement*

Dalam *skala work engagement* menggunakan terjemahan dari *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) disusun berdasarkan dimensi-dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk favourable dan unfavourable dengan 4 pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut distribusi skala ini.

Tabel 3.3 Distribusi Skala *Work Engagement*

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>F</i>	<i>U</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,3,7,8	5,10,23,31,32	9
2	<i>Dedication</i>	2,17,18,20,29	11,14,21,22,26	10
3	<i>Absorption</i>	4,15,16,19,25,27,28	6,9,12,13,24,30	13
Jumlah		16	16	32

Keterangan:*F: Favorable/U: Unfavorable*

3.7.3. Uji Coba Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan uji coba alat ukur untuk memastikan kualitas dan konsistensi data yang diperoleh. Proses uji coba ini melibatkan dua aspek penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

Untuk mengukur validitas, penelitian ini menggunakan *corrected total item correlation*, yang berfungsi untuk melihat sejauh mana setiap item dalam kuesioner berhubungan dengan total skor yang dihasilkan dari semua item. Validitas ini digunakan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, dalam hal ini *job demands* dan *work engagement*.

Selanjutnya, untuk mengukur reliabilitas, penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha. Uji ini digunakan untuk menilai konsistensi internal dari skala yang digunakan dalam kuesioner. Skala dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dengan kedua metode ini, diharapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel.

1. Uji Validitas Skala *Job Demands*

Berdasarkan uji validitas skala *job demands* yang berjumlah 24 aitem, diketahui bahwa terdapat 4 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 2, 12, 13, 23. Sehingga aitem yang valid berjumlah 20 aitem. Berikut distribusi validitas skala ini.

Tabel 3.4 Distribusi Validitas Skala *Job Demands*

No	Aspek	Nomor Item				Jumlah
		F		U		
		V	G	V	G	
1	Workload	4,5,6,14,18	-	1,3,9,11,20	12	11
2	Emotional Demands	7,10,15,16,17	-	8	13	7
3	Mental Demands	21,22,24	-	19	2,23	6
Jumlah		13	0	7	4	24

Keterangan:F: *Favorable*/U: *Unfavorable* - V: Valid/G: Gugur**2. Uji Validitas Skala *Work Engagement***

Berdasarkan uji validitas skala *work engagement* yang berjumlah 32 aitem, diketahui bahwa terdapat 5 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 12, 17, 21, 24, 26. Sehingga aitem yang valid berjumlah 27 aitem. Berikut distribusi validitas skala ini.

Tabel 3.5 Distribusi Skala *Work Engagement*

No	Aspek	Nomor Item				Jumlah
		F		U		
		V	G	V	G	
1	Vigor	1,3,7,8	-	5,10,23,31,32	-	9
2	Dedication	2,18,20,29	17	11,14,22	21,26	10
3	Absorption	4,15,16,19,25,27,28	-	6,9,13,30	12,24	13
Jumlah		15	1	12	4	32

Keterangan: F: *Favorable*/U: *Unfavorable* - V: Valid/G: Gugur**3. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa indeks reliabilitas untuk skala *job demands* adalah $\alpha = 0.891$, sementara untuk skala *work engagement* adalah $\alpha = 0.884$. Sebuah skala dianggap reliabel atau konsisten jika memperoleh nilai Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,60. Dengan demikian, skala *job demands* dan skala *work engagement* yang disusun oleh peneliti dapat dinyatakan sebagai reliabel.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (r_a)	Keterangan
<i>Job Demands</i> (X)	0.891	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (Y)	0.884	Reliabel

3.7.4. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti memulai kegiatan penelitian yang berjudul "Hubungan antara *Job Demands* dengan *Work Engagement* pada Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan" dengan menyusun proposal penelitian dari Desember 2023 hingga Mei 2024. Selama periode ini, peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing untuk menyelesaikan Bab 1 hingga Bab 3. Setelah proposal disusun, pada Kamis, 27 Juni 2024, peneliti melaksanakan seminar proposal untuk mempresentasikan rencana penelitian yang telah disiapkan.

Pada Senin, 26 Agustus 2024, peneliti mulai melakukan pengambilan data dengan menyebarkan skala yang telah disusun kepada responden. Skala tersebut berisi pertanyaan yang terkait dengan *job demands* dan *work engagement* pada prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan. Data yang diperoleh selama pengambilan data akan diproses lebih lanjut untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

Setelah pengambilan data selesai, pada Rabu, 9 Oktober 2024, peneliti melakukan pengolahan data dengan memindahkan data mentah yang diperoleh dari lembar angket ke dalam format Microsoft Excel. Kemudian, peneliti melakukan skoring untuk mengubah data verbal menjadi data numerikal sesuai

dengan skala Likert yang telah ditentukan. Peneliti juga melakukan analisis lebih lanjut, seperti uji normalitas, linearitas, serta uji hipotesis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25.0 for Windows.

Selanjutnya, setelah semua data terolah, peneliti menyusun Bab 4 dan Bab 5 pada periode Oktober hingga November 2024, yang berdasarkan pada hasil pengolahan data. Bab 4 akan mengulas hasil penelitian secara mendetail, sementara Bab 5 akan berisi kesimpulan dan saran berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *work engagement* pada prajurit di Batalyon Zipur I/DD, yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan korelasi Product Moment dengan nilai $r_{xy} = -0,545$ dan signifikansi $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job demands* yang dihadapi prajurit, semakin rendah tingkat *work engagement* mereka. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa *job demands* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 29,7%, yang tercermin dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,297. Perbandingan antara nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empiris) juga menunjukkan bahwa *job demands* tergolong tinggi, karena nilai mean empiris (56,44) lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetik (50), dengan selisih yang melebihi dua SD (4,386). Di sisi lain, *work engagement* tergolong rendah, karena nilai mean empiris (59,14) lebih kecil dibandingkan dengan mean hipotetik (67,5), dan selisihnya juga melebihi dua SD (7,756).

5.2. Saran

1. Saran Bagi Subjek Penelitian

Prajurit perlu mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, salah satunya dengan mengatur waktu secara bijak, membuat jadwal harian yang realistis, dan

memprioritaskan tugas utama untuk mengurangi stres akibat beban kerja yang berlebihan. Mereka juga bisa menerapkan teknik relaksasi seperti meditasi atau olahraga ringan untuk menjaga keseimbangan emosional. Selain itu, penting bagi prajurit untuk mencari dukungan dari atasan atau rekan kerja dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan tantangan pekerjaan dan mencari solusi bersama. Untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, prajurit dapat terlibat lebih aktif dalam program pelatihan atau pengembangan karir yang relevan dengan institusi. Komunikasi yang baik antara prajurit, atasan, dan rekan kerja juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, dimana diskusi terbuka dan umpan balik konstruktif dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan membangun rasa kebanggaan terhadap pekerjaan mereka.

2. Saran Bagi Batalyon Zeni Tempur I/DD (Instansi Terkait)

Instansi perlu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas prajurit untuk menjaga tingkat keterlibatan kerja yang optimal. Pekerjaan yang menantang namun realistis, keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan kinerja prajurit. Selain itu, program kesejahteraan seperti dukungan psikologis, fleksibilitas kerja, dan analisis beban kerja dapat membantu prajurit dalam mengelola stres yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan melakukan analisis beban kerja secara berkala, instansi dapat mengidentifikasi dan mengurangi potensi stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang berlebihan, sehingga mencegah

penurunan keterlibatan kerja. Layanan konseling juga penting untuk membantu prajurit dalam mengatasi masalah pribadi dan emosional, meningkatkan kesejahteraan mental, serta memotivasi mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan. Terakhir, penghargaan dan pengakuan atas pencapaian prajurit dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam tugas.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, meskipun pengaruhnya tidak sepenuhnya dominan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang relevan dengan subjek dan lokasi penelitian ini, seperti dukungan sosial di lingkungan militer, budaya organisasi di satuan TNI, atau motivasi intrinsik prajurit, yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap keterlibatan kerja mereka. Selain itu, penelitian ini dapat diperluas ke unit atau satuan militer lainnya untuk memahami apakah hubungan antara *job demands* dan *work engagement* bersifat umum di seluruh kesatuan atau lebih kontekstual. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan prajurit, instansi, dan peneliti dapat terus mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan saling menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningsih, A. M. (2021). *Work Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14(1).
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of *Work Engagement*. *Career Development International*, 13(3). doi:https://doi.org/10.1108/13620430810870476 209–223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job Demands-Resources Theory: Wellbeing*, III. 1-28. doi:https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of *Job Demands* on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. doi:https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A Multigroup Analysis of the *Job Demands-Resources Model* in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38. doi:https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost *Work Engagement*, Particularly When *Job Demands* are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. doi:https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274
- Gayatri, V. H. (2019). *Perbedaan Tingkat Work Engagement yang Ditinjau dari Tipe Kepribadian Hexaco Pada Kalangan TNI-AD di Wilayah Sulawesi Tengah*. Universitas Bosowa.
- Hendrayadi, H. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2). doi:https://dx.doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47
- Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum. (2020). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu, dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 52-67. Retrieved from https://ejournal.unib.ac.id
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand Terhadap *Work Engagement* Melalui Burnout. *Jurnal Ilmu*, 1038-1049. doi:https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.

- Johansen, R. B., Martinussen, M., & Kvilvang, N. (2015). The Influence of Military Identity on *Work Engagement* and Burnout in the Norwegian Army Rapidreaction Force. *Journal of Military Studies*, 6(1), 36-46.
- Mayranda, G. S., Prakoso, H., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap *Work Engagement* Pada Taruna Akademi Angkatan laut. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 529-538.
- Rian Pri, & Zamralita. (2017). Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Imu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2).
- Saputra, A. (2019). Analisis Pengaruh *Job Demands*, Job Resources, dan Personal Resources Terhadap *Work Engagement* (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali).
- Sawang, S. (2011). Is There an Inverted U-Shaped Relationship between *Job Demands* and *Work Engagement*: The Moderating Role of Social Support? *Internation Journal of Manpower*, 33(2).
- 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*, 25(3), 293-315. doi:https://doi.org/10.1002/job.248
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

LAMPIRAN 1

INFORMED CONSENT

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : _____
2. Usia : _____

Menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh :

1. Nama : Berliana Ayudya Anjani Putri
2. NPM : 208600313
3. Alamat : Jalan Gaperta XII No K-51
4. Judul Penelitian : Hubungan Antara *Job Demands* dengan *Work engagement*

Pada Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *Job demands* dengan *Work Engagement* di Batalyon Zipur I/DD Kota Medan.

Saya mengharapkan ketersediaan bapak-bapak semua untuk menjadi responden dalam penelitian saya dan memberikan tanggapan atau jawaban dari pernyataan yang diberikan. Tanggapan atau jawaban bersifat bebas tanpa paksaan. Saya akan menjamin kerahasiaan responden terkait dengan informasi dan data diri yang diberikan.

Demikian surat pernyataan ini saya sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Peneliti

Responden

Berliana Ayudya Anjani Putri

LAMPIRAN 2

SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN

A. DATA DIRI

1. Nama : _____
2. Pangkat/Jabatan : _____
3. Usia : _____
4. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (Coret yang bukan)
5. Masa Dinas : _____
6. Kesatuan : Yon Zipur I/DD

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda centang (✓)** pada pilihan jawaban berikut :

SS = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
S = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
TS = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
STS = Apabila anda **“SANGAT TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
3. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

SKALA JOB DEMANDS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya tugas yang diberikan				
2	Pekerjaan yang saya lakukan menguras banyak energi dan pikiran				
3	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas				
4	Semua pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu				
5	Pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan santai				
6	Saya dapat tenang meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu				
7	Saya merasa lebih tenang dan santai jika harus mendiskusikan pekerjaan dengan atasan				
8	Amarah saya mudah terpancing saat sedang bekerja				
9	Saya merasa tertekan ketika harus menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan atasan				
10	Saya merasa bahagia saat melakukan pekerjaan				
11	Pekerjaan ini membebani saya bahkan saat sudah pulang kerumah				
12	Bertemu dengan orang-orang yang baru merupakan tuntutan dalam pekerjaan saya				
13	Saya mampu membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan				
14	Saya merasa tidak terbebani jika harus menjalin kerja sama dengan pihak lain dalam bekerja				
15	Saya suka menjalin hubungan dengan orang-orang baru setiap harinya				
16	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk meyakinkan orang lain				

17	Saya memiliki konsentrasi yang tinggi saat bekerja, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
18	Target sasaran yang tinggi membuat saya lebih cermat untuk bekerja				
19	Saya sulit berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan				
20	Saya merasa tertekan jika harus menyelesaikan pekerjaan dengan target sasaran yang tinggi				
21	Saya dituntut untuk memiliki inisiatif yang tinggi agar target penjualan dapat terus tercapai				
22	Saya memiliki strategi-strategi yang dapat meningkatkan target Penjualan				
23	Fokus dalam menyelesaikan tugas merupakan tuntutan pekerjaan saya				
24	Saya merasa bekerja dengan hati-hati tanpa adanya Kecerobohan				

SKALA WORK ENGAGEMENT

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

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

LAMPIRAN 3

SKORING DATA PENELITIAN

JOB DEMANDS																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	67
3	4	2	4	4	2	3	4	2	3	3	2	1	3	2	2	4	3	3	2	1	4	3	3	67
3	1	3	4	2	4	4	3	3	4	1	1	1	4	4	2	4	4	3	3	2	4	1	4	69
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	71
4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	67
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67	
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	59
2	3	3	3	4	1	4	3	4	3	1	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	71
3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70	
2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	3	57
3	1	3	4	2	4	4	3	3	4	1	1	1	4	4	2	4	4	3	3	2	4	1	4	69
3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	65
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	64	
3	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	73
3	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	73
4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	78
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	60
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	78
2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	4	4	1	3	2	1	2	3	1	3	59
3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	3	3	3	4	2	3	3	4	1	4	65
3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	4	67
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	59
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	73
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3	1	4	59

[illegible]

[illegible]

- Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

WORK ENGAGEMENT																																Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	93
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
3	2	3	1	3	1	3	3	4	3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	3	1	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	82
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	2	4	4	1	3	3	104
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	100
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	112
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	79
3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	96
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	108
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	2	4	4	1	3	3	104
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	101
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	1	3	4	3	2	91
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	104
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	109
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	83
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	108
4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	89
4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	89
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	1	79
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	98
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	93
4	3	2	1	3	2	4	3	3	4	3	2	1	3	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	84
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	100

- Access From (repository.uma.ac.id)23/4/25

[illegible]

[illegible]

LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Scale: *Job Demands*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.891	24

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JD1	2.78	.702	110
JD2	2.47	.676	110
JD3	2.72	.609	110
JD4	3.04	.562	110
JD5	2.90	.579	110
JD6	2.92	.725	110
JD7	2.95	.647	110
JD8	3.02	.563	110
JD9	2.84	.614	110
JD10	3.02	.511	110
JD11	2.85	.771	110
JD12	2.31	.665	110

JD13	1.81	.618	110
JD14	2.98	.580	110
JD15	3.01	.538	110
JD16	2.86	.587	110
JD17	3.15	.708	110
JD18	3.16	.598	110
JD19	2.91	.677	110
JD20	2.82	.734	110
JD21	2.82	.624	110
JD22	3.01	.619	110
JD23	1.90	.579	110
JD24	3.20	.576	110

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JD1	64.68	24.969	.408	.866
JD2	64.98	27.607	.037	.801
JD3	64.73	25.301	.433	.866
JD4	64.42	25.591	.425	.868
JD5	64.56	27.726	.343	.898
JD6	64.54	25.709	.384	.878
JD7	64.50	25.617	.350	.872
JD8	64.44	25.314	.475	.864
JD9	64.61	25.866	.333	.874
JD10	64.44	25.257	.546	.861
JD11	64.60	24.672	.399	.866
JD12	65.14	29.672	-.247	.824
JD13	65.65	30.810	-.418	.834
JD14	64.47	25.934	.348	.874

JD15	64.44	26.455	.385	.879
JD16	64.59	26.618	.325	.884
JD17	64.31	25.111	.382	.868
JD18	64.30	26.042	.315	.876
JD19	64.55	24.138	.560	.851
JD20	64.63	24.254	.489	.857
JD21	64.63	26.161	.378	.879
JD22	64.44	26.717	.392	.886
JD23	65.56	29.931	-.306	.823
JD24	64.25	27.236	.326	.891

$$24 - 4 = 20 \times 4 + 20 \times 1/2 = 50$$

Scale: Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	32

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.22	.585	110
WE2	3.06	.552	110
WE3	3.17	.538	110
WE4	3.10	.610	110
WE5	2.86	.603	110
WE6	2.82	.561	110
WE7	2.95	.570	110
WE8	2.95	.586	110
WE9	3.01	.717	110
WE10	2.94	.645	110
WE11	3.01	.588	110
WE12	2.79	.612	110
WE13	2.93	.622	110
WE14	2.66	.699	110
WE15	3.14	.538	110
WE16	2.97	.618	110
WE17	2.89	.585	110
WE18	3.06	.552	110
WE19	3.06	.631	110
WE20	3.13	.531	110
WE21	2.82	.721	110
WE22	2.98	.580	110
WE23	2.96	.492	110
WE24	2.82	.667	110
WE25	2.99	.572	110
WE26	2.50	.717	110
WE27	2.92	.582	110
WE28	2.94	.616	110
WE29	3.07	.607	110
WE30	2.81	.629	110
WE31	3.04	.735	110
WE32	2.96	.709	110

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	91.33	78.318	.509	.878
WE2	91.49	78.402	.535	.878
WE3	91.39	79.025	.482	.879
WE4	91.45	78.400	.477	.879
WE5	91.69	79.298	.397	.881
WE6	91.73	79.488	.413	.880
WE7	91.60	79.457	.408	.880
WE8	91.60	80.335	.310	.882
WE9	91.55	77.802	.444	.880
WE10	91.62	76.911	.584	.876
WE11	91.55	77.484	.589	.877
WE12	91.77	81.226	.211	.884
WE13	91.63	77.675	.535	.878
WE14	91.90	79.681	.301	.883
WE15	91.42	77.516	.647	.876
WE16	91.58	77.797	.527	.878
WE17	91.67	80.953	.250	.883
WE18	91.49	79.392	.431	.880
WE19	91.49	79.916	.321	.882
WE20	91.43	79.929	.392	.881
WE21	91.73	80.348	.237	.885
WE22	91.57	78.677	.478	.879
WE23	91.59	79.197	.514	.879
WE24	91.73	80.628	.238	.884
WE25	91.56	79.332	.419	.880
WE26	92.06	80.595	.219	.885
WE27	91.64	81.074	.340	.884
WE28	91.62	79.995	.323	.882
WE29	91.48	80.289	.301	.882
WE30	91.74	79.334	.375	.881
WE31	91.52	75.448	.622	.875
WE32	91.59	76.113	.591	.876

$$32 - 5 = 27 \times 4 + 27 \times 1 / 2 = 67,5$$

LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Job Demand	Work Engagement
N		110	110
Normal Parameters ^a	Mean	56.44	59.14
	Std. Deviation	4.386	7.756
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.118
	Positive	.093	.097
	Negative	-.130	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.353	1.222
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151	.101

a. Test distribution is Normal.

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work engagment * Job demand	110	100.0%	0	.0%	110	100.0%

Report**Work Engagament**

Job Demand	Mean	N	Std. Deviation
44	64.00	1	.
47	76.50	2	24.749
48	72.50	4	10.847
49	68.75	4	3.862
50	79.50	2	3.536
51	73.00	3	6.557
52	67.50	4	3.697
53	78.20	5	3.899
54	70.00	1	.
55	79.50	10	6.060
56	77.80	10	6.161
57	80.25	16	4.987
58	80.41	17	3.104
59	82.20	5	7.918
60	81.25	8	5.651
61	79.00	3	1.414
62	82.40	5	6.309
63	94.67	3	1.155
64	85.75	4	12.894
65	87.00	3	8.485
Total	79.14	110	7.756

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work enggament * job demand	Between Groups	(Combined)	2818.232	19	148.328	3.607	.000
		Linearity	1914.612	1	1914.612	46.560	.000
		Deviation from Linearity	903.620	19	50.201	1.221	.263
	Within Groups		3618.684	88	41.121		
	Total		6436.917	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work enggament * job demand	-.545	.297	.662	.438

Correlations

Correlations

		job demand	work enggament
job demand	Pearson Correlation	1	-.545**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
work enggament	Pearson Correlation	-.545**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

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

LAMPIRAN 6

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2745/FPSI/01.10/VIII/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

12 Agustus 2024

Yth. Bapak/Ibu Komandan Batalyon
Batalyon Zipur I/DD
di -
Tempat

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

Nama : Berliana Ayudya Anjani Putri
NPM : 208600313
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Batalyon Zipur I/DD, Jl. Kapten Muslim No.240, Helvetia Timur, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Job Demands dengan Work Engagement pada Prajurit TNI-AD di Batalyon Zeni Tempur I/DD Kota Medan"**.

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

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

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

KOMANDO DAERAH MILITER I/BUKIT BARISAN
BATALYON ZENI TEMPUR 1/DHIRA DHARMA

Medan, 27 Agustus 2024

Nomor : B/5// VIII/2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Telah Melakukan Riset

Kepada

Yth. Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi
Universitas Medan Area

di

Medan

1. Dasar.
 - a. Surat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 2745/FPSI/01.10/VIII/2024 tanggal 12 Agustus 2024 tentang Riset dan Pengambilan Data untuk mahasiswa Universitas Medan Area di Batalyon Zeni Tempur 1/Dhira Dharma; dan
 - b. Pertimbangan Komando dan Staf Yonzipur 1/DD.
2. Sehubungan dasar tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa :
 - a. Nama : Berliana Ayudya Anjani Putri;
 - b. NPM : 208600313;
 - c. Program Studi : Ilmu Psikologi; dan
 - d. Fakultas : Psikologi.
3. Telah melakukan Riset di Batalyon Zeni Tempur 1/Dhira Dharma pada tanggal 26 Agustus 2024 s.d. 27 Agustus 2024.
4. Demikian mohon dimaklumi.

Komandan Batalyon Zeni Tempur 1/DD,

Tembusan :

1. Para Pa Staf Yonzipur 1/DD
2. Para Danki Yonzipur 1/DD



LAMPIRAN 7

IZIN PENGGUNAAN SKALA PENELITIAN

