

**PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**DWI ANNISA FADILLA**

**188600114**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**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 25/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)25/11/22

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA**  
**KARYAWAN PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA TANJUNG MORAWA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dwi Annisa Fadilla

188600114

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada  
Tanggal 6 Oktober 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Hasanuddin, Ph. D)

Pembimbing

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si)

Penguji Tamu

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 6 Oktober 2022



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



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 25/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)25/11/22

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Annisa Fadilla  
NPM : 188600114  
Tahun Terdaftar : 2018  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

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

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

Medan, 6 Oktober 2022



Dwi Annisa Fadilla

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

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

Nama : Dwi Annisa Fadilla  
NPM : 188600114  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Pengaruh Job Demands terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT. Alamjaya Worasentosa Tanjung Morawa*.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 6 Oktober 2022

Yang menyatakan



(Dwi Annisa Fadilla)

## MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”*

**(QS. Ar-Ra’d: 11)**

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

**(HR. Tirmidzi)**

*“Jadilah seseorang yang terbentuk oleh pikiran mu sendiri, bukan seseorang yang dibentuk oleh pikiran orang lain”*

**(Peneliti)**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran, kemudahan serta kesehatan bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua saya:

Ayah : H. Salman

Ibu : (Almh) Hj. Khairani Siregar

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

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dwi Annisa Fadilla

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Kotapinang, 5 Desember 1999

Alamat : Jl. Kasturi, Simp. Selayang, Medan Tuntungan

Kode Pos : 20135

Nomor Ponsel : 082288253231

Email : [dwiannisa2000@gmail.com](mailto:dwiannisa2000@gmail.com)

Pendidikan Formal :

- SMA Negeri 1 Bagan Sinembah
- SMP Negeri 3 Bagan Sinembah
- SD Negeri 023 Lubuk Jawi
- TK Kartini

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang sangat luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan gelar sarjana psikologi. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini ada untuk mengetahui “Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa”.

Peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan kerja sama berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan. M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta keluangan waktu dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi, selaku penguji sidang yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
7. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang yang telah memberikan arahan dan masukan kepada peneliti untuk perbaikan skripsi.

8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada peneliti, serta staff tata usaha atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi sejak awal hingga selesai.
9. Terima kasih kepada diri saya sendiri karena sudah kuat bertahan sampai dititik ini dan sudah mau bekerja sama untuk melawan rasa malas dan sakit.
10. Terima kasih yang istimewa kepada kedua Orang tua yang saya sayangi, Ayahanda H. Salman dan Ibunda Almh. Hj. Khairani Siregar yang selalu dan tak pernah berhenti dalam mendoakan, mendukung, dan mengiringi setiap proses selama saya hidup serta proses perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
11. Kakak tercinta dr. Sarah Septyarni dan adik tercinta Auliya Agustin yang terus menjadi *support system* yang mendukung, memotivasi serta menjadi tempat berkeluh kesah saya.
12. Kepada teman seperjuangan saya (Ingrid Firja, Milfani, Linni Angriara, Ningsih dan Erda Sulyani) yang selalu membantu, memotivasi, dan setia menemani saya dari awal perkuliahan hingga dalam proses pengerjaan skripsi ini.
13. Pimpinan PT. Alamjaya Wirasantosa Tanjung Morawa yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut
14. Kepada kak Wandiaty Meilina Hafni Nasution selaku staff HRD yang sudah banyak membantu peneliti dalam memberikan informasi terkait perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian.
15. Karyawan bagian Salesman yang sudah berpartisipasi dan meluang waktu untuk mengisi kuesioner peneliti
16. Dan semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat peneliti ucapkan satu persatu.

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

Medan, 6 Oktober 2022

Dwi Annisa Fadilla



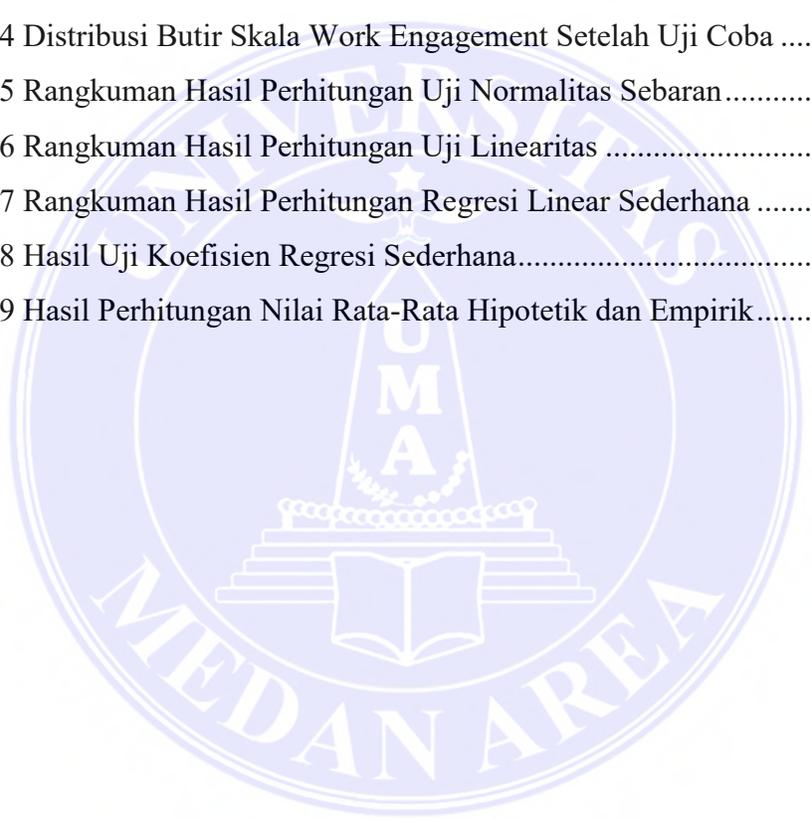
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Work Engagement.....	11
1. Pengertian Work Engagement.....	11
2. Faktor- Faktor <i>Work Engagement</i> .....	12
3. Aspek-Aspek Work Engagement .....	15
4. Ciri-ciri Work Engagement .....	17
B. Job Demands .....	18
1. Pengertian <i>Job Demands</i> .....	18

2. Faktor-faktor <i>Job Demands</i> .....	20
3. Aspek-aspek <i>Job Demands</i> .....	21
4. Tipe <i>Job Demands</i> .....	22
C. Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	24
D. Kerangka Konseptual .....	26
E. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Tipe Penelitian .....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	29
D. Subjek Penelitian .....	30
E. Metode Pengumpulan Data .....	31
F. Validitas dan Reliabilitas .....	32
G. Metode Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	36
B. Persiapan Penelitian .....	38
C. Pelaksanaan Penelitian .....	45
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	45
E. Pembahasan .....	52
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
A. Simpulan .....	58
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Target Penjualan Pada Bulan Oktober-Desember 2021 PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa .....	3
Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Job Demands sebelum Uji Coba .....	39
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala Work Engagement Sebelum Uji Coba .....	41
Tabel 4.3 Distribusi Butir Skala Job Demands Setelah Uji Coba.....	42
Tabel 4.4 Distribusi Butir Skala Work Engagement Setelah Uji Coba .....	44
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	46
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	47
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana.....	49
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	50



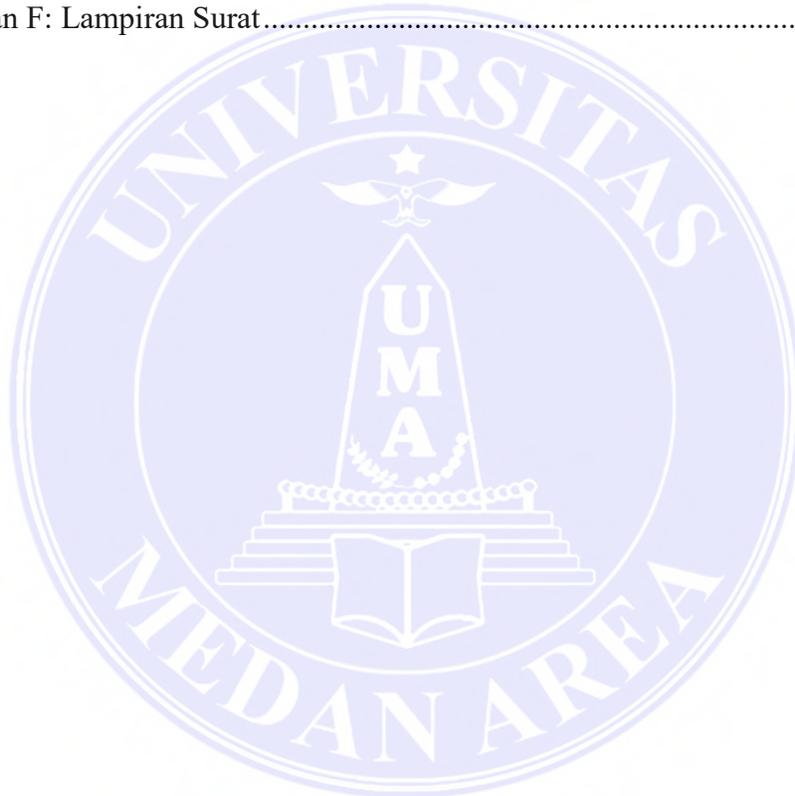
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa .....	37
Gambar 4.2 Kurva Normal Skala Job Demands .....	51
Gambar 4.3 Kurva Normal Skala Work Engagement.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Skala Penelitian .....	66
Lampiran B: Data Penelitian.....	73
Lampiran C: Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	78
Lampiran D: Uji Asumsi (Uji Normalitas Dan Uji Linearitas).....	85
Lampiran E: Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana .....	89
Lampiran F: Lampiran Surat.....	91



# **PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA TANJUNG MORAWA**

**Oleh:**

**DWI ANNISA FADILLA**

**NPM: 188600114**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian salesman di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik *total sampling*. Hasil analisis data regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* dimana  $r_{xy} = 0,991$  dengan  $P = 0,000 < 0,005$ . Penelitian ini membuktikan bahwa *job demands* berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 98,3%. Hal ini didapat dari  $r^2 = 0,983$ . Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik dapat disimpulkan bahwa *job demands* yang diterima tergolong sangat tinggi dengan mean hipotetik 50 dan empirik 60,51 serta *work engagement* yang dimiliki tergolong sangat tinggi dengan mean hipotetik 75 dan mean empirik 90,43. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata kunci :** *Job Demands*, *Work Engagement* dan karyawan

***THE EFFECT OF JOB DEMANDS ON WORK ENGAGEMENT IN  
EMPLOYEES AT PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA TANJUNG MORAWA***

***By:***

**DWI ANNISA FADILLA**

**NPM: 188600114**

***ABSTRACT***

This study aims to see the effect of *job demands* on *work engagement* in employees PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. The population in this study was all permanent employees of the salesman section at PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa, which has a total of 35 people, with a sampling technique using a *non-probability sampling* technique, namely the *total sampling* technique. The results of a simple linear regression data analysis showed a influence between *job demands* and *work engagement* where  $r_{xy} = 0.991$  with  $P = 0.000 < 0.005$ . This research *proves that job demands* contribute to *work engagement* by 98.3%. It is obtained from  $r^2 = 0.983$ . Based on the results of the empirical and hypothetical mean scores, it can be concluded that the job demands received are classified as very high with a hypothetical mean of 50 and an empirical 60.51 and their work engagement is classified as very high with a hypothetical mean of 75 and an empirical mean of 90.43. This means that the hypothesis proposed is accepted.

***Keywords : Job Deamands, Work Engagement and Employees***

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Globalisasi menjadikan tuntutan baru bagi setiap perusahaan untuk mampu bersaing serta menghadapi perubahan zaman sudah menjadi hal yang fluktuatif pada saat ini. Tuntutan-tuntutan tersebut, mengharuskan setiap perusahaan untuk terus melakukan berbagai upaya agar tetap bertahan dan menjadi yang terbaik (Widodo & Sami'an, 2013). Sebuah perusahaan akan tetap bertahan dan menjadi yang terbaik dalam persaingan, tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu para karyawan. Menurut (Hidayati et al., 2008), faktor sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial sebagai penggerak dalam mempertahankan, mengarahkan dan mengembangkan perusahaan, sehingga perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang secara psikologis terhubung dengan pekerjaannya.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan poin penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan agar karyawan menjadi siap secara fisik dan mental dalam melakukan pekerjaannya dan juga demi terciptanya lingkungan maupun suasana kerja yang nyaman. Namun bukan hanya itu saja, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang proaktif dan memiliki komitmen untuk menunjukkan kinerjanya yang terbaik, dengan begitu maka karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, *work engagement* memainkan peranan yang sangat penting. *Work engagamenet* merupakan keadaan positif yang terkait dengan perilaku pekerjaan dalam meliputi korelasi karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi serta penghayatan, atas dasar tersebut maka

perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* merupakan karyawan yang memiliki semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) pada pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker & Leiter, 2010). (Harter et al., 2002) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki manfaat bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, kesetiaan pelanggan, serta menurunkan *turnover* karyawan. Tidak hanya manfaat bagi perusahaan saja, namun *work engagement* juga memiliki manfaat bagi karyawan itu sendiri, seperti halnya menurut Saks (2006), manfaat *work engagement* bagi karyawan ialah meningkatkan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, dan OCB. Karyawan yang *engaged* akan menunjukkan kinerjanya yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak *engaged*. Jika karyawan tidak *engaged* dengan suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki perilaku yang menunjukkan kesadaran rendah terhadap bisnis perusahaan, seperti ia tidak akan merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan merasa kurang mampu dan merasakan sebuah tekanan dan juga karyawan tidak mampu untuk mensukseskan tujuan perusahaan dimana mereka bekerja.

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi dapat dilihat berdasarkan empat ciri-ciri *work engagement* menurut Federman (2009) yaitu pertama, fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya. Selanjutnya kedua, merasakan bahwa diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri. Ketiga, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan, serta yang terakhir bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa. Berdasarkan ciri-ciri yang telah disebutkan sebelumnya ternyata di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa menunjukkan bahwa karyawan pada bagian Salesman tidak menunjukkan ciri-ciri *work engagement* tersebut. Karyawan tidak menampilkan *work engagement* yang tinggi dapat dilihat dari tidak fokusnya karyawan bagian Salesman dalam mengerjakan pekerjaannya, yang berdampak pada

antusias mereka untuk menyelesaikan pekerjaan pada beberapa bulan terakhir tergolong rendah dari bulan-bulan sebelumnya, sehingga target pencapaian tidak tercapai. Tidak tercapainya target ini dapat dibuktikan melalui data pencapaian target pada tiga bulan terakhir, yaitu dari bulan April - Juni 2020 yang relatif tidak stabil atau mengalami penurunan serta tidak mencapai target yang telah ditetapkan, data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Hasil Target Penjualan Pada Bulan April - Juni 2020 PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa**

Barang	Target			Realisasi					
	Penjualan	Unit Price	Sub Total	April		Mei		Juni	
				Penjualan	Pendapatan	Penjualan	Pendapatan	Penjualan	Pendapatan
Segitiga Biru	12	111.300	1.335.600	12	1.335.600	6	667.800	5	556.500
Indomie	40	80.500	3.220.000	25	2.012.500	20	1.610.000	15	1.207.500
Bimoli	6	180.300	1.081.800	3	540.900	2	360.600	2	360.600
Chitato	60	99.000	5.940.000	40	3.960.000	35	3.465.000	26	2.574.000
Popmie	24	88.650	2.127.000	15	1.329.750	10	886.500	8	709.200
Jetz	60	54.300	3.258.000	35	1.900.500	28	1.520.400	13	705.900
Cheetos	60	50.600	3.036.000	40	2.024.000	36	1.821.600	25	1.265.000
Qtela	60	100.000	6.000.000	25	2.500.000	23	2.300.000	20	2.000.000
Chiki	30	140.700	4.221.000	12	2.814.000	17	2.391.000	12	1.688.400

Berdasarkan data hasil target penjualan seluruh karyawan bagian salesman pada tiga bulan terakhir yaitu pada bulan April hingga Juni 2020, data tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan pada pencapaian target penjualan yang dilakukan oleh tim bagian salesman. Pencapaian target yang didapatkan oleh seluruh karyawan tim salesman mengalami fluktuasi penurunan. Seperti pada produk Segitiga Biru di bulan April target tercapai, pada bulan Mei penjualan mengalami penurunan sebesar 50 persen, sementara di bulan Juni menurun sebesar 41,6 persen. Produk Indomie pada bulan April, target mencapai 52,5 persen dari target yang telah ditetapkan, di bulan Mei 50 persen, sedangkan di bulan Juni penjualan yang dicapai sebesar 37,5 persen. Produk Bimoli, di bulan April penjualan mencapai sebesar 50 persen dari target yang telah ditetapkan sedangkan pada bulan Mei dan Juni penjualan

menurun sebesar 33,3 persen. Pada produk Chitato penjualan di bulan April tercapai sebesar 66,6 persen dari target yang ditentukan, di bulan Mei penjualan mengalami penurunan sebesar 58,3 persen, di bulan Juni penjualan kembali menurun sebesar 43,3 persen. Pada produk Popmie penjualan di bulan April tercapai 62,5 persen, di bulan Mei penjualan sebesar 41,6 persen, di bulan Juni penjualan menurun sebesar 33,3 persen. Produk Jetz penjualan pada bulan April sebesar 58,3 persen, di bulan Mei penjualan mengalami penurunan sebesar 46,6 persen, dan di bulan Juni penjualan hanya sebesar 21,6 persen. Pada produk Cheetos penjualan di bulan April sebesar 66,6 persen, di bulan Mei penjualan sebesar 60 persen, di bulan Juni penjualan menurun sebesar 41,6 persen. Produk Qtela penjualan di bulan April yang dicapai sebesar 41,6 persen, di bulan Mei penjualan sebesar 38,3 persen, dan pada bulan Juni penjualan sebesar 33,3 persen. Produk Chiki penjualan di bulan April sebesar 66,6 persen, di bulan Mei penjualan menurun sebesar 56,6 persen, dan di bulan Juni penjualan kembali menurun sebesar 40 persen.

Karyawan bagian salesman juga sering merasa bahwa mereka tidak sepenuhnya terikat dengan tim karena bisa saja lambat laun mereka tidak lagi berada dibagian tim tersebut atau bahkan keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan meningkatnya *turnover* karyawan berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu staff HRD, yang mana beberapa karyawan akan mengundurkan diri jika target penjualan sangat jauh tidak tercapai dari target yang telah ditetapkan. Fenomena yang bertolak belakang berdasarkan ciri-ciri karyawan dengan *work engagement* tinggi juga terlihat bahwa karyawan salesman tidak siap dalam melakukan suatu lompatan dalam pekerjaan, seperti membuat strategi-strategi jitu dalam pencapaian target, karyawan hanya menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan pendahulunya dan tidak memiliki inisiatif untuk berubah, sehingga berdampak pada kepuasan pelanggan serta kesetiaan pelanggan dalam menggunakan suatu produk. Pelanggan kurang tertarik jika cara karyawan dalam mempromosikan produk tidak bervariasi atau hanya monoton dengan cara-cara yang biasa saja.

Terakhir, fenomena yang terjadi bahwa karyawan bagian salesman ini kurang siap jika terjadi perubahan dalam tim, serta takut akan tantangan yang berkaitan dengan target penjualan, yaitu tantangan untuk melebihi target penjualan dari biasanya, dengan demikian karyawan bagian salesman PT Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa memiliki *work engagement* yang rendah.

Pada perusahaan yang memiliki karyawan dengan jumlah besar, maka permasalahan terkait *work engagement* ini tentu harus diperhatikan. PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa merupakan salah satu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan dalam jumlah besar yaitu sekitar 300 karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian diantaranya yaitu bagian *salesman*, *accounting*, *audit dept*, *it dept*, *driver*, *helper mobil*, *helper gudang*, admin, operator, dan SPM yang telah berdiri sejak tahun 1992. Namun Terkait berbagai divisi yang telah disebutkan, peneliti memilih divisi salesman sebagai populasi pada penelitian ini, dikarenakan bagian salesman merupakan divisi yang selalu menerima tuntutan kerja dengan jumlah tinggi dibandingkan dengan divisi lainnya. Tugas dari divisi salesman ini yaitu melakukan pemenuhan pencapaian target promosi produk perusahaan ke beberapa pasar dan toko-toko.

Tentunya dalam proses perjalanan panjang yang telah dilalui, PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa banyak menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kinerja dan kredibilitasnya sebagai sebuah perusahaan, misalnya tantangan yang muncul karena perkembangan zaman. Jumlah karyawan yang tidak sedikit tersebut tentu membuat perusahaan menginginkan karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Hal ini menuntut PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa untuk mampu memiliki karyawan yang siap untuk memberikan potensi terbaik dalam menghadapi berbagai tantangan serta bekerja dengan fokus dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Maka, *work engagement* merupakan bagian penting ataupun salah satu kunci dalam kesuksesan serta proses pencapaian suatu perusahaan. Disamping itu PT. Alamjaya Wirasentosa merupakan salah satu

perusahaan distributor barang konsumen, yang produk utamanya yaitu dari Indofood. Produk-produk yang didistribusikan oleh PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa terdiri dari indomie, popmie, bimoli, chitato dan lainnya.

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

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

berlangsung agar munculnya motivasi pada karyawan dan menghasilkan kinerja yang sangat produktif. Tuntutan kerja atau *job demands* juga merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Bakker & Demerouti (2008) merupakan tokoh yang mengembangkan model mengenai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dalam *The Job Demands Resources Model (JD-R Model)*. Beberapa tahun terakhir ini, jumlah penelitian tentang *JD-R Model* semakin bertambah, sehingga berkembang menjadi teori (Bakker & Demerouti, 2014). Penelitian-penelitian tersebut menggunakan teori ini sebagai kerangka konseptual untuk dasar intervensi dalam sebuah organisasi (Gruber, 2017). Pada teori tersebut dikatakan bahwa *job demands* dibentuk dari segi fisik, psikologis, sosial maupun emosional yang berkepanjangan berlaku di tempat kerja.

Penelitian mengenai pengaruh model JD-R dengan *work engagement* pernah dilakukan oleh (Prieto et al., 2008) yang mana hasil dari penelitian tersebut ialah terdapat pengaruh yang signifikan dari *job demands* terhadap *work engagement*. Namun ada pula penelitian yang dilakukan oleh (Coetzer & Rothmann, 2007), yang menyatakan bahwa *job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan perbedaan-perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *job demands* terhadap *work engagement*, maka peneliti merasa penting untuk meneliti pengaruh *job demands* terhadap *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu staf HRD di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa, dikatakan juga bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan cukup besar terutama pada bagian salesman, dimana mereka harus dapat memenuhi pencapaian target promosi produk perusahaan ke pasar ataupun toko-toko lainnya, tidak hanya pada bagian salesman saja pada karyawan bagian lainnya juga harus dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan waktu yang cepat, karena apa yang karyawan kerjakan akan langsung di *follow up* pada bagian lainnya, namun tuntutan kerja yang diterima tim salesman cenderung lebih berat.

Tuntutan pemenuhan target dan tenggat waktu pengerjaan tugas yang cepat ini merupakan hal yang menjadi tuntutan pada tim salesman di perusahaan ini, sehingga sebagai perusahaan distributor barang konsumen di Sumatera, karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa tentu mendapatkan tuntutan pekerjaan yang besar. Melihat fenomena yang terjadi di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa, dan perbedaan-perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *job demands* dan *work engagement*, berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Job Demands terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

*Work engagement* adalah suatu keterikatan atau keterlibatan karyawan pada pekerjaannya dengan positif yang ditandai adanya pemberian semangat, konsentrasi, energi dan terlibat aktif dalam pekerjaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya agar tercapai suatu tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini *work engagement* juga dapat dilihat dari seberapa besar atau kecil nya *job demands* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pada PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa ditemukan bahwa karyawan pada bagian salesman memiliki *work engagement* yang rendah dalam melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut terlihat dari tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada tidak tercapainya target penjualan, karyawan bagian salesman tidak mampu menghadapi perubahan dan tantangan untuk melebihi target penjualan pada setiap bulannya, serta karyawan tidak memiliki strategi-strategi jitu untuk mencapai target penjualan. Tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan pada bagian salesman ini juga cukup besar terutama dalam pencapaian target serta tenggat waktu penyelesaian tugas yang dapat memicu kelelahan secara fisik maupun psikologis.

### C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dan lebih terarah, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang diteliti yaitu *job demands* dan *work engagement* beserta dimensinya dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Job demands* adalah bagian dari pekerjaan yaitu fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang memiliki ketahanan baik fisik maupun psikis untuk mampu menyelesaikan pekerjaan.
2. *Work engagement* adalah suatu keterikatan karyawan dengan pekerjaannya secara positif yang ditandai dengan pemberian semangat, konsentrasi, energi dan terlibat aktif dalam pekerjaan.
3. Adapun batasan dari subjek penelitian yang hendak diteliti adalah seluruh karyawan tetap bagian Salesman di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa.

Maka dengan batasan ini, dapat memudahkan peneliti dalam membuat sebuah penelitian dan tidak memberikan kesan yang sangat meluas dalam penelitian ini.

### D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah Ada Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa”?

### E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa.

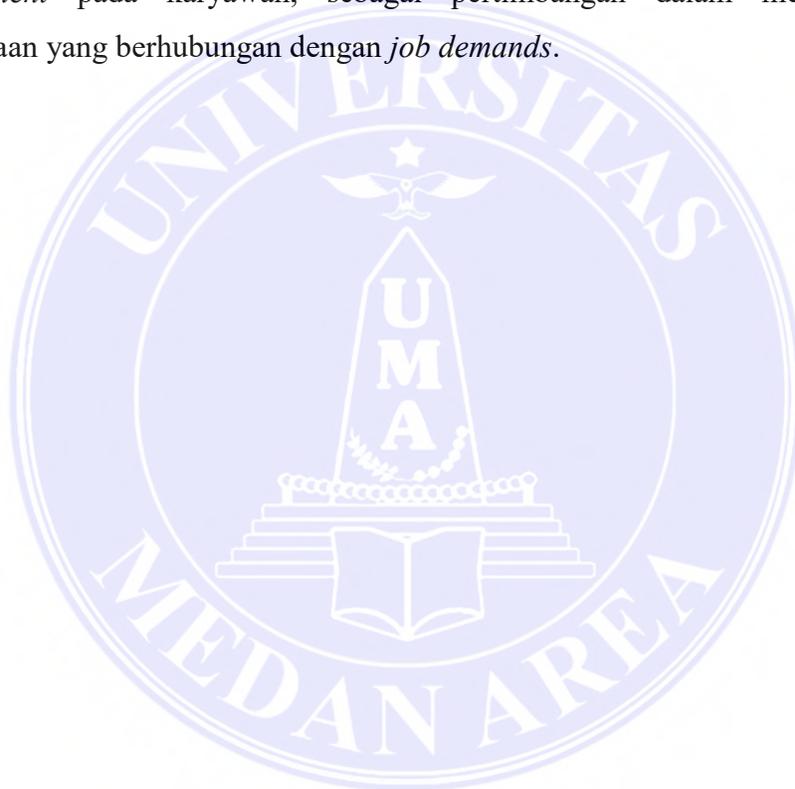
### F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

## 2. Manfaat Praktis

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



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Work Engagement

##### 1. Pengertian Work Engagement

Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai *engagement*, namun sampai saat ini definisi yang benar-benar konsisten terkait *engagement* belum terlihat. Penggunaan istilah yang digunakan oleh beberapa peneliti pun masih ada yang tidak sama, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* dan ada pula yang menyebut dengan istilah *work engagement*. Padahal antara *work engagement* dengan *employee engagement* dua hal yang berbeda, *work engagement* berkaitan dengan perlakuan yang diberikan organisasi pada karyawannya agar mereka *engaged* dalam bekerja, sementara *employee engagement* terkait dengan perlakuan yang diupayakan oleh individu atau karyawan itu sendiri, serta menurut Murnianita (2012) *work engagement* dianggap lebih spesifik dibandingkan *employee engagement*. *Work engagement* adalah suatu keadaan yang positif terkait dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi hubungan karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan (Bakker & Leiter, 2010).

Erikson dalam (Dewinda et al., 2020) menggambarkan bahwa keterikatan kerja sebagai bentuk komitmen dan kepedulian, dengan kata lain sebagai bentuk diri untuk membantu kesuksesan perusahaan. Kahn (dalam Muslim, 2019) juga mengemukakan bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level seperti ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja. Namun *engagement* yang dikemukakan oleh Kahn ini, belum

teruji secara empiris pada konteks yang berbeda dan diantara kelompok pekerjaan lainnya, inilah salah satu yang menjadi kelemahannya.

Menurut Robbins & Judge (dalam Khofiana & Mulyati, 2018) *work engagement* adalah sebuah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian Schaufeli (dalam Reza Gunawan, 2018) menyatakan *work engagement* sebagai suatu keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. *Work engagement* merupakan kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen, yaitu *attention* dan *absorption*, Roathboard (dalam Saks, 2006). Definisi lain *work engagement* juga dikemukakan oleh (Demerouti et al., 2001) menurut Demerouti, *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dalam bekerja yang ditandai dengan adanya *vigor* atau semangat dan *energy* saat bekerja, *dedication* yaitu keterlibatan dan antusiasme saat bekerja, dan *absorption* yaitu konsentrasi penuh.

Berdasarkan uraian mengenai teori dan definisi *work engagement* tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* ialah suatu keterikatan karyawan dengan pekerjaannya secara positif yang ditandai dengan pemberian semangat, konsentrasi, energi dan terlibat aktif dalam pekerjaan.

## 2. Faktor- Faktor *Work Engagement*

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

### a. *Job Demands*

*Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaannya (Bakker et al., 2003). *Job demands* merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang

mebutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis yang terus menerus. Jika *job demands* berdampak positif bagi *work engagement* maka seseorang akan memberikan hasil kerja yang lebih baik, namun jika *job demands* berdampak negatif bagi *work engagement* maka seseorang akan mengalami penurunan karena kelelahan atau terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Meskipun *job demands* bukan hal yang negatif, tetapi bisa berubah menjadi *stressors* ketika dihadapkan dengan tuntutan yang memerlukan usaha besar dan dapat menimbulkan respon negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

b. *Job Resources*

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

c. *Psychological Capital*

*Psychological capital* adalah suatu kapasitas psikologis dari individu yang berkembang sesuai karakteristik yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil mengerjakan tugas yang menantang. Optimisme yaitu atribusi positif dalam diri individu mengenai kesuksesan di saat ini dan masa depan. Harapan merupakan keadaan emosional

positif untuk mencapai tujuan, bila perlu mencarui jalan lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan resiliensi ialah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan lebih dalam meraih kesuksesan (Luthans et al., 2007).

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

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

### 1. Perasaan Berarti

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

### 2. Rasa Aman

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

### 3. Perasaan Ketersediaan

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

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

### 3. Aspek-Aspek Work Engagement

Menurut Schaufeli & Bakker dalam (Bakker & Leiter, 2010) terdapat tiga aspek penting dalam *work engagement*, yaitu:

#### 1. *Vigor*

*Vigor* adalah keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi akan memiliki keinginan yang tinggi untuk menyumbangkan usaha dalam sebuah pekerjaan. Karyawan akan tetap bertahan meskipun dihadapkan dengan kesulitan dalam pekerjaan.

#### 2. *Dedication*

*Dedication* dicirikan dengan perasaan yang signifikan, antusias, bangga, inspirasi, dan tertantang. Karyawan yang memiliki perasaan signifikan ialah karyawan yang memiliki keberartian dalam keberadaan dirinya didalam pekerjaan. Maksud keberadaan ialah memberikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaan. Adapun perasaan antusias merupakan perasaan yang penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan merasa terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaan, tertantang dan bangga.

#### 3. *Absorption*

*Absorption* memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan terlibat didalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki *absorption* dalam pekerjaannya ialah karyawan yang merasakan bahwa waktu berlalu begitu cepat. Merasa sulit jika dipisahkan dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Koward (dalam Endres & Mancheno, 2008) menyatakan bahwa ada tiga aspek *work engagement*, yaitu:

1. Aspek kognitif

Menunjukkan pada keyakinan karyawan terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi pekerjaan.

2. Aspek emosional

Menunjukkan bagaimana perasaan karyawan yang dapat bersifat positif atau negatif terhadap perusahaan.

3. Aspek fisik

Bagian aspek perilaku dari *work engagement* penambah nilai untuk organisasi atau perusahaan yang terdiri dari upaya yang sifatnya sukarela diberikan karyawan melalui pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work engagement* terdapat dalam tiga versi yakni menurut Bakker & Leiter (2010) aspek tersebut meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sedangkan menurut Koward (dalam Endres & Mancheno, 2008) aspek tersebut meliputi aspek kognitif, aspek emosional dan aspek fisik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) yaitu *vigor*, *absorption* dan *dedication* dengan anggapan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan aspek menyeluruh dan digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

#### 4. Ciri-ciri Work Engagement

Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, salah satunya Federman, (2009) mengemukakan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

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

Menurut Hewitt (Bakker & Leiter, 2010) karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan dengan konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, yaitu:

- a. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive* – memberikan waktu lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, keinginan yang nyata terkait pekerjaannya dan untuk organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki keinginan menyumbangkan semua bantuan yang mereka mampu untuk mensukseskan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang kuat serta secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

## B. Job Demands

### 1. Pengertian *Job Demands*

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

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

*Job demands* merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan cepat, sangat keras, dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, (Krasek dalam Patrick, 2012). *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu. Contohnya tekanan kerja

yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan *stakeholders* (Bakker et al., 2005).

Definisi *job demands* yang pernah dipaparkan oleh (Demerouti et al., 2001) mencoba melihat *job demands* bukan sebagai *stressor*, sehingga *job demands* dapat dipadukan dengan *job resources* dan menciptakan suatu teori yaitu *job demands-resources model*. JD-R model merupakan kerangka teoritis yang mendirikan hubungan antara *job demands* dengan *job resources*, yang menyatakan bahwa *job resources* sebagai motivator jika *job demands* terlalu tinggi, sehingga *job demands* yang terlalu tinggi tersebut akan membuat karyawan memiliki semangat dan terhindar dari dampak negatif *job demands* karena diseimbangi dengan *job resources*.

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

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

## 2. Faktor-faktor *Job Demands*

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

### a) *Work Scheduling*

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

### b) *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.

### c) *Job Content*

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

### d) *Job Control*

*Job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan dengan menggunakan *skill* yang dimilikinya. *Job control* 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*.

### 3. Aspek-aspek *Job Demands*

Aspek-aspek *job demands* yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti, 2014), yaitu:

#### a. *Workload*

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

#### b. *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.

#### c. *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.

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

## 4. Tipe Job Demands

Menurut (De Jonge et al., 2010) 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*.

### C. Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement*

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

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

Crawford *et al.*,(2010), dalam penelitian yang berjudul “*Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and*

*Meta-Analytic Test*” dengan tujuan yaitu untuk menjelaskan inkonsistensi dalam hubungan antara job demands dan keterikatan, dan untuk menguji teori menggunakan pemodelan struktural meta-analitik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 sampel, dengan menggunakan metode meta-analisis Hunter dan Schmidt (1990) untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job demand* terbagi atas dua tipe yaitu *hindrance demand* dan *challenge demand* serta membuktikan bahwa *challenge demand* dapat berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*, karena tantangan pekerjaan dapat meningkatkan emosi positif dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

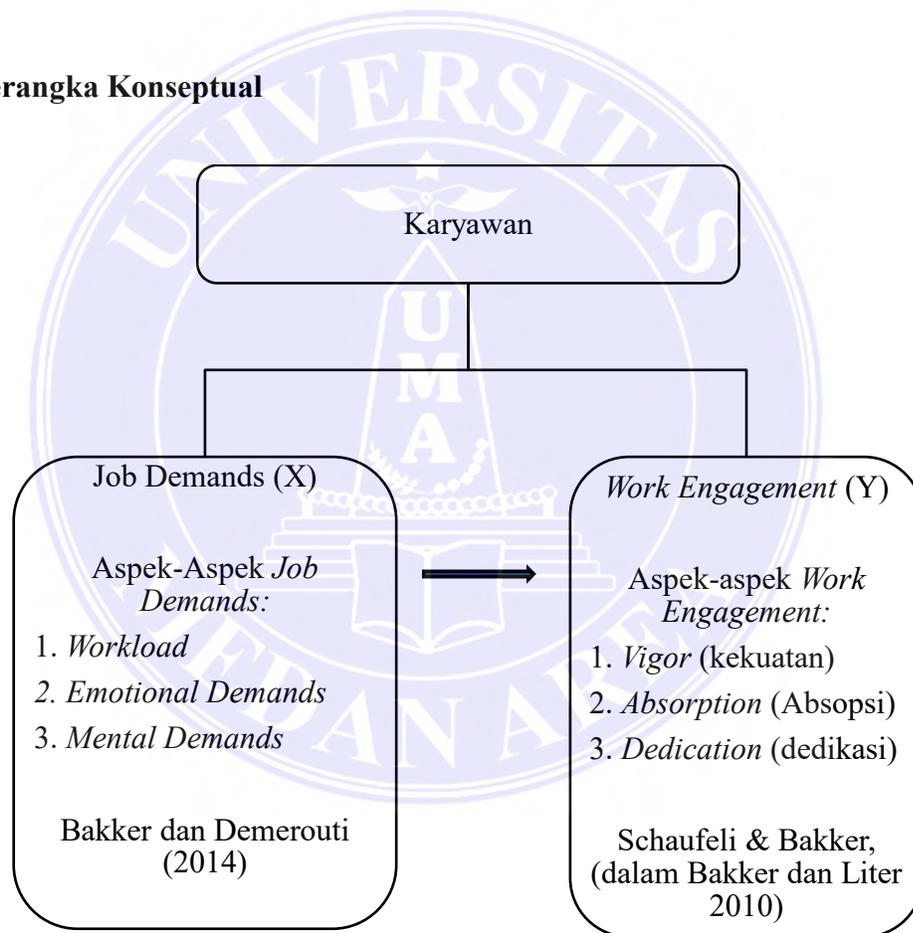
Saputra (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources* dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement*”, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *job demands*, *job resources* dan *personal resources* terhadap *work engagement*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Penelitian ini dilakukan pada 45 sampel pegawai PNS BKD. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sedangkan *job resources* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* dan *personal resources* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Iksan et al., (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Pribadi dan Tuntutan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Seluma”, dengan tujuan untuk mengetahui peran mediasi *work engagement* terhadap pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan terhadap kinerja sekretariat Kabupaten Seluma. Penelitian ini jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 151 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Artinya, jika *job demand* semakin baik, maka *work engagement* pegawai semakin meningkat. Selanjutnya hasil penelitian

menunjukkan bahwa *work engagement* terbukti memiliki peran mediasi sempurna/penuh (*fully mediation*) pada pengaruh *job resources* terhadap kinerja.

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 positif.

#### D. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

## E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh *job demands* terhadap *work engagement*. Dengan asumsi semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi *work engagement*, begitu pula sebaliknya semakin rendah *job demands* maka semakin rendah *work engagement*.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

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

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bekerja dengan angka, dan datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Cresswell, 2013). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistik (Azwar, 2016).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan asosiatif kausal yaitu penelitian yang menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa, dimana variabel dependen dan independen diukur secara bersamaan (Sugiyono, 2019).

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

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

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

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

### 1. *Job Demands*

*Job demands* adalah bagian dari suatu pekerjaan yang berupa fisik, psikologis, sosial, serta organisasi yang membutuhkan adanya ketahanan fisik dan psikis untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk mengukur *job demands*, peneliti mengukurnya dengan skala *job demands* berdasarkan aspek-aspek *job demands* dari Bakker & Demerouti (2014) yang meliputi *workload*, *emotional demands*, dan *mental demands*.

## 2. *Work Engagement*

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

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sehingga populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari saja, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2019). Selanjutnya Azwar (2016), menyatakan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan untuk penelitian adalah seluruh karyawan tetap bagian Salesman di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa yang berjumlah sebanyak 35 karyawan.

#### 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

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

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik *total sampling*, yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Seperti halnya menurut Sugiyono (2019), penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai subjek atau responden pemberi informasi. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian Salesman di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa yang berjumlah 35 orang.

### E. Metode Pengumpulan Data

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

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui skala ukur dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner ini merupakan suatu daftar yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada subjek untuk mengungkap kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan Skala Likert, dengan nilai skala setiap pertanyaan diperoleh dari jawaban subjek yang mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*unfavourable*). Dalam penelitian ini terdapat dua skala ukur yang digunakan, yaitu skala *job demands* dan skala *work engagement*.

#### 1. Skala *job demands*

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

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

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

## 2. Skala *work engagement*

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

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

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat

memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukurannya. Akurat berarti tepat dan cermat sehingga bila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2019).

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

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan validitas isi dengan cara menggunakan *blue print* skala atau kisi-kisi instrumen. Pada penyusunan instrumen, indikator-indikator dari skala tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dari nomor pernyataan atau pertanyaan. Dengan indikator yang jelas maka akan jelas pula kawasan pengukuran dari konstruk yang akan diukur. Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item yang dari isinya mampu mengukur tujuan yang hendak diukur.

### **1. Reliabilitas**

Selain valid, suatu alat ukur yang digunakan juga harus reliabel. Reliabel maksudnya dapat dipercaya, hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah atau dalam pengukuran berarti memiliki konsistensi hasil ukur (Azwar, 2019). Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas yang tinggi jika alat ukur yang digunakan stabil.

Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal ataupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, serta gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik

tertentu (Sugiyono, 2019). Analisis realibilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS Versi 28.0 For Windows*.

### G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Rumus regresi:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y	: Variabel terikat
X	: Variabel bebas
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi *SPSS* versi 28.0 *For Windows*. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

#### 1. Uji Normalitas

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

#### 2. Uji Linearitas

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



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

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

1. Bahwa terdapat pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa, dimana koefisien determinan  $r_{xy} = 0,991$  dengan koefisien sig  $F = 0,000 < 0,005$ . Nilai koefisien regresi yang diperoleh bernilai positif (+) yaitu 1,002 yang berarti bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar  $R^2 = 0,983$ . Ini menunjukkan bahwa *Job Demands* berkontribusi terhadap *Work Engagement* sebesar 98,3%.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Mean Empirik), maka dapat dilihat bahwa *Job Demands* tergolong sangat tinggi dimana mean hipotetik (50) lebih kecil dari mean empirik (60,51) dan selisihnya melebihi bilangan dua SD (5,118) dan *Work Engagement* tergolong sangat tinggi dimana mean hipotetik (75) lebih kecil dari mean empirik (90,43) dan selisihnya melebihi bilangan dua SD (5,175).

#### B. Saran

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

### 1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh subjek penelitian tergolong sangat tinggi. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian salesman untuk tetap mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan semangat, energi, antusias, rasa bangga, perhatian serta konsentrasi dalam diri, disamping itu karyawan perlu menyadari bahwa semua pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hal yang penting, sehingga dapat terciptanya kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan, yang mana dalam hal ini ialah PT. Alamjaya Worasentosa Tanjung Morawa.

### 2. Bagi PT. Alamjaya Wirasentosa

Peneliti mengharapkan agar perusahaan dapat terus memperhatikan kinerja karyawannya, menganalisa setiap hal yang menjadi hambatan kerja, seperti waktu yang telah ditetapkan, kecepatan kerja karyawan serta intensitas kerja yang dimiliki. Sehingga perusahaan akan mampu mempertahankan kinerja atau capaian kerja dari karyawan. Perusahaan dapat mempertahankan hal tersebut dengan memberikan dukungan bagi karyawan yang menjaga kredibilitas dalam bekerja, misalnya pemberian apresiasi berupa penghargaan atas kinerjanya, kemudian menaikkan bonus pada karyawan terpilih yang melampaui target dalam penjualan, serta perusahaan dapat terus memberikan pengarahan dan pengembangan, maka karyawan akan tetap termotivasi untuk menaikkan level *work engagement* yang dimiliki.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dalam bidang psikologi khususnya yang terkait dengan *job demands* dan *work engagement*. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menemukan atau mengidentifikasi hal-hal yang menjadi

penyebab besarnya kontribusi *job demands* terhadap *work engagement*, serta dapat memperluas atau memperbanyak jumlah populasi tidak hanya pada satu divisi namun beberapa divisi lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ari, D., Nugroho, S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192–202.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian* (Edisi 1). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing, III*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). A Multigroup Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16–38. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- Coetzer, C., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(3), 17–32.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>

- Cresswell, J. W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Edisi Kret). Pustaka Belajar.
- De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 125–133. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9081-1>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widayarni, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217–222. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.82>
- Endres, Grace M & Mancheno-Smoak, L. (2008). No Title. *Endres, Grace M. Mancheno-Smoak, Lolita*, 26(Human performance improvement and employee engagement), 69–78.
- Federman, B. (2009). *EMPLOYEE ENGAGEMENT: SAN FRANCISCO: JOSSEY BASS*.
- Griffin, M. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Gruber, A. H. (2017). 3492. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 49(5S), 994. <https://doi.org/10.1249/01.mss.0000519720.24072.c1>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.
- 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. <https://ejournal.unib.ac.id>
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>

- Kelloway, E. K., Hurrell, J. J., & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. *The Individual in the Changing Working Life, May*, 419–441. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.020>
- Khofiana, F. K., & Mulyati, R. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota direktorat sabhara. *Skripsi*.
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513–528. <https://doi.org/10.1108/01437720710820026>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Murnianita, F. B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT. *Jakarta: Fakultas Ekonomi UI*.
- Muslim, A. R. (2019). *Hubungan Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Kontrak CV. Laksana Karoseri Kabupaten Semarang*. 1–68.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Nurendra, Annisaa Miranty & Supra Wimbarti, M.Sc., P. D. (2013). *Peranan Etos Kerja Islami Sebagai Variabel Moderator Pada Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dan Sumberdaya Kerja Dengan Keterikatan Kerja*. Thesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Patrick, H. (Ed.). (2012). *Wellness Program variable and Stress: An Extension Of Job Demands-Control Model*. Northcentral University.
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354–360.
- Putra, Y. S. M. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi Pt.Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti, Vol.3*(No.6), 47–68.
- Reza Gunawan, L. (2018). *Hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online*. 5–9.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saputra, A. (2019). Analisis Pengaruh Job Demands, Job Resources, Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali). *Skripsi*.
- Sarah, S. M. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Job Demand-Control Pada Salesman Sepeda Motor Pt X Di Kota Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (Ed.); Edisi Kedu). Alfabeta.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an. (2013). Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 1–6.
- Zamora, R. (2019). Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibria*, 7(2), 48–55.



**LAMPIRAN – LAMPIRAN  
LAMPIRAN A: SKALA PENELITIAN**

## LAMPIRAN A: SKALA PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang saya hormati.

Perkenalkan saya **Dwi Annisa Fadilla** mahasiswi **Psikologi Universitas Medan Area**. Saat ini saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Universitas Medan Area.

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

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial : .....

Usia : .....

Masa Kerja : .....

Bidang : .....

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

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

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

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

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

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

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



**SKALA JOB DEMANDS (X)**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	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 ke rumah				
12	Bertemu dengan orang-orang baru merupakan tuntutan dalam pekerjaan saya				
13	Saya mampu membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan				
14	Saya merasa tidak terbebani jika harus menjalin kerja sama dengan pihak lain dalam bekerja				
15	Saya suka menjalin hubungan dengan orang-orang baru setiap harinya				

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

**SKALA WORK ENGAGEMENT (Y)**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa siap dan berenergi untuk melakukan pekerjaan				
2	Saya merasa bahagia mengerjakan tugas yang diberikan atasan				
3	Saya memiliki kegigihan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya berusaha semaksimal mungkin menjaga kualitas Kerja				
5	Saya mudah lelah ketika melakukan pekerjaan				
6	Saya merasa tertekan setiap kali atasan memberikan tugas tambahan				
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun mengalami banyak rintangan				
8	Saya tidak mengeluh dan akan mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi masalah saat bekerja				
9	Saya merasa bekerja dengan sungguh-sungguh hanya akan membuang energy				
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 penjualan yang terlalu tinggi jika waktu yang diberikan 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 di tempat 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 pekerjaan ini				
32	Terlalu lama berada di tempat kerja dan melakukan banyak pekerjaan hanya membuang waktu dan membuat saya lelah				

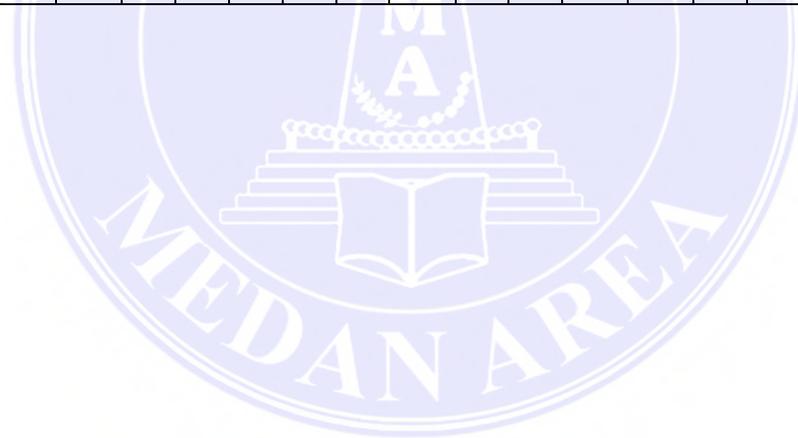


**LAMPIRAN B**  
**DATA PENELITIAN**

**LAMPIRAN B: DATA PENELITIAN**

No. Respon	No. Item Skala Job Demands																							Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24
1	2	4	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	4	2	4	3	71
2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	2	71
3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	72
4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	76
5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	80
6	4	4	3	1	3	3	2	1	2	2	1	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	1	3	2	64
7	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	75
8	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	74
9	1	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	2	4	2	65
10	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	51
11	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	77
12	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	1	4	2	3	2	4	3	2	4	2	63
13	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	73
14	2	3	3	2	3	4	1	2	1	2	1	4	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	65
15	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	77
16	3	4	2	1	2	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	68
17	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	69
18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	4	2	1	2	4	2	2	2	3	4	1	4	2	56
19	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	1	4	1	58
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	68
21	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	80
22	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	71
23	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	68

24	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	2	76
25	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	68
26	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	78
27	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	3	70
28	2	4	4	1	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	71
29	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	76
30	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	73
31	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	73
32	3	4	4	2	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	1	74
33	3	4	4	2	4	4	1	2	2	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	73
34	3	4	4	3	4	4	2	2	2	1	1	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	70
35	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	4	2	75
jumlah	9	13	11	8	11	12	9	7	9	6	8	13	7	9	10	13	8	10	9	13	13	8	13	8	246
h	6	2	8	0	6	6	2	6	3	8	4	6	3	5	2	9	7	1	0	2	3	1	5	4	9





3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	75	
3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	80	
2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	69		
2	1	3	4	1	1	1	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	2	67	
2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	65	
3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	4	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	78	
4	3	3	3	4	2	2	2	3	1	4	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	4	4	2	83	
3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	66
3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	71	
2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	4	4	2	73
3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	66	
		1	1					1		1				1			1					1							1	1			
	8	0	1	5	5	7	8	0	6	0	4	9	5	0	8	8	7	0	8	8	9	4	8	0	4	7	7	8	1	1	7	25	
0	0	4	2	9	6	3	5	2	7	6	2	8	5	4	3	3	0	1	7	4	8	9	3	3	4	5	8	2	2	8	6	69	





**LAMPIRAN C**

**UJI VALIDITAS & UJI RELIABILITAS**

**LAMPIRAN C: UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS****Reliability****Scale: *Job Demands*****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	35	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	24

**Correlations****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
P1	2.74	.701	35
P2	3.77	.426	35
P3	3.37	.646	35
P4	2.29	.667	35
P5	3.31	.631	35
P6	3.60	.604	35
P7	2.63	.843	35
P8	2.17	.514	35
P9	2.66	.725	35
P10	1.94	.338	35

P11	2.40	.775	35
P12	3.89	.323	35
P13	2.09	.507	35
P14	2.71	.750	35
P15	2.91	.658	35
P16	3.97	.169	35
P17	2.49	.507	35
P18	2.89	.796	35
P19	2.57	.558	35
P20	3.77	.490	35
P21	3.80	.406	35
P22	2.31	.676	35
P23	3.86	.355	35
P24	2.40	.736	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	67.80	39.224	.296	.829
P2	66.77	38.358	.715	.815
P3	67.17	38.205	.463	.821
P4	68.26	39.491	.284	.829
P5	67.23	38.182	.479	.820
P6	66.94	38.114	.514	.819
P7	67.91	37.198	.428	.823
P8	68.37	38.534	.551	.818
P9	67.89	37.634	.467	.820
P10	68.60	39.835	.554	.822
P11	68.14	36.891	.513	.818
<b>P12</b>	<b>66.66</b>	<b>42.879</b>	<b>-.158</b>	<b>.838</b>
P13	68.46	39.020	.479	.821

P14	67.83	38.440	.356	.826
P15	67.63	37.887	.493	.819
P16	66.57	42.193	.042	.832
P17	68.06	40.291	.274	.828
P18	67.66	37.997	.375	.825
P19	67.97	39.264	.392	.824
P20	66.77	38.182	.642	.816
P21	66.74	41.197	.183	.831
P22	68.23	38.652	.381	.824
P23	66.69	42.281	-.020	.835
P24	67.14	39.297	.275	.826

### Reliability

Scale: WORK ENGAGEMENT

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	35	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	32

## Correlations

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	2.91	.373	35
P2	2.29	.519	35
P3	2.97	.382	35
P4	3.20	.406	35
P5	1.69	.796	35
P6	1.60	.812	35
P7	2.09	.658	35
P8	2.43	.698	35
P9	2.91	.445	35
P10	1.91	.702	35
P11	3.03	.747	35
P12	1.20	.473	35
P13	2.80	.584	35
P14	1.57	.655	35
P15	2.97	.169	35
P16	2.37	.490	35
P17	2.37	.547	35
P18	2.00	.728	35
P19	2.89	.323	35
P20	2.49	.562	35
P21	2.40	.651	35
P22	2.80	.406	35
P23	1.40	.604	35
P24	2.37	.646	35
P25	2.94	.338	35
P26	1.26	.505	35
P27	2.14	.550	35
P28	2.23	.547	35
P29	2.34	.482	35

P30	3.20	.677	35
P31	3.37	.646	35
P32	2.17	.514	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	73.40	76.659	.299	.895
P2	74.03	72.793	.643	.889
P3	73.34	74.761	.581	.892
<b>P4</b>	<b>73.11</b>	<b>76.634</b>	<b>.275</b>	<b>.895</b>
P5	74.63	72.358	.425	.894
P6	74.71	68.092	.747	.885
P7	74.23	74.358	.349	.895
P8	73.89	74.634	.301	.896
P9	73.40	75.718	.366	.894
P10	74.40	71.424	.576	.890
P11	73.29	72.151	.476	.892
P12	75.11	73.222	.656	.890
P13	73.51	72.669	.577	.890
P14	74.74	73.197	.458	.892
P15	73.34	77.761	.322	.895
P16	73.94	73.114	.644	.890
P17	73.94	75.526	.308	.895
P18	74.31	74.104	.329	.896
P19	73.43	76.782	.330	.895
P20	73.83	74.264	.431	.893
P21	73.91	75.316	.267	.896
P22	73.51	76.081	.354	.894
P23	74.91	70.963	.730	.887
P24	73.94	72.114	.567	.890
P25	73.37	75.593	.518	.893
P26	75.06	74.703	.434	.893

P27	74.17	73.852	.486	.892
P28	74.09	74.022	.471	.892
P29	73.97	75.440	.368	.894
<b>P30</b>	<b>73.11</b>	<b>76.869</b>	<b>.120</b>	<b>.900</b>
P31	72.94	74.585	.336	.895
P32	74.14	73.185	.603	.890





**LAMPIRAN D**  
**UJI ASUMSI**  
**(UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS)**

**LAMPIRAN D: UJI ASUMSI (UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS)**

**Uji Normalitas *Job Demands* Dan *Work Engagement***

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Job Demans	Work Engagement
N		35	35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	60.51	90.43
	Std. Deviation	5.118	5.175
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.126
	Positive	.125	.090
	Negative	-.075	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.741	.748
Asymp. Sig. (2-tailed)		.642	.631

a. Test distribution is Normal.

## Uji Linearitas Variabel Penelitian

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement *	35	28.0%	90	72.0%	125	100.0%
Job Demans						

#### Report

Work Engagement			
Job Demans	Mean	N	Std. Deviation
51	100.00	1	.
52	98.00	1	.
53	98.00	1	.
54	97.00	1	.
56	95.00	4	.000
57	94.40	5	.548
58	93.00	1	.
59	91.50	2	.707
60	90.33	3	.577
61	90.00	1	.
62	89.50	2	.707
63	89.00	2	1.414
64	86.00	2	1.414
65	86.00	2	.000
66	84.67	3	.577
67	84.00	1	.
68	83.00	1	.
69	82.00	1	.

72	79.00	1	.
Total	90.43	35	5.175

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Job Demans	Between Groups	(Combined)	903.038	18	50.169	106.553	<.001
		Linearity	894.690	1	894.690	1900.227	<.001
		Deviation from Linearity	8.348	17	.491	1.043	.468
	Within Groups		7.533	16	.471		
Total			910.571	34			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Job Demans	.991	.983	.996	.992



**LAMPIRAN E**  
**UJI HIPOTESIS REGRESI LINEAR SEDERHANA**

## LAMPIRAN E: UJI HIPOTESIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Demans <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.991 <sup>a</sup>	.983	.982	.694	.983	1859.084	1	33	<.001

a. Predictors: (Constant), Job Demans

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	894.690	1	894.690	1859.084	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	15.881	33	.481		
	Total	910.571	34			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Job Demands

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	151.077	1.411		107.035	<.001
	Job Demans	1.002	.023	.991	43.117	<.001

a. Dependent Variable: Work Engagement







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 737/FPSI/01.10/VI/2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

10 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
PT. Alam Jaya Wirasentosa Tanjung Morawa  
di  
Tempat

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

Nama : Dwi Annisa Fadilla  
NPM : 188600114  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Alam Jaya Wirasentosa Tanjung Morawa, Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa KM. 13.5 Sumut- Indonesia guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa*".

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

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

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

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



**Balli Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



Diproduksi dengan CamScanner

**AXV** PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA  
**TRADING & DISTRIBUTION**

Nomor : 815/AJWS-MUP/VI/2022

Tg.Morawa, 21 Juni 2022

Hal : Selesai Riset/Pengambilan Data

Kepada yth:

Universitas Medan Area

Di – Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan Riset dan Pengambilan Data No:737/FPSI/01.10/VI/2022 yang sudah kami terima, maka dengan ini kami menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Dwi Annisa Fadilla

NPM : 188600114

Prodi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa/i tersebut benar telah selesai melaksanakan Riset di perusahaan kami dari tanggal 11 Juni s/d 21 Juni 2022.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terima kasih..

Hormat kami,  
  
Ika Olivia

Kantor & Gudang (Head Office);  
Jl. Raya Medan-T. Morawa Km.13,5. Desa Bangun Sari No. 54. Kec. T. Morawa – 20362 Sumut-Indonesia  
Telp: 061 – 794020 (hunting lines). Fax: 061 – 7940130, 7940894, 7940892  
Call Centre: 0800.140.1338 (bebas pulsa). <http://www.alamjaya.co.id>

Dipindai dengan CamScanner

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