

PENGARUH JOB DEMAND DAN JOB RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. SUKSESKAN PANGAN INDONESIA

Arga Seno Prasetyo Pribadi

Universitas Airlangga

argasena84@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Demand dan Job Resources terhadap Work Engagement pada karyawan PT. Sukseskan Pangan Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner sebagai instrumen utama. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, menghasilkan 45 responden dari populasi 50 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Demand tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement, sedangkan Job Resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Secara simultan, Job Demand dan Job Resources bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sumber daya kerja, seperti otonomi, teknologi, dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam bekerja. Simpulan, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan Job Resources dalam mendukung Work Engagement karyawan. PT. Sukseskan Pangan Indonesia disarankan untuk memperkuat dukungan teknologi guna meningkatkan efektivitas kerja, terutama bagi karyawan dari generasi milenial.

Kata Kunci: Job Demand, Job Resources, Work Engagement

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Job Demand and Job Resources on Work Engagement of employees of PT. Sukseskan Pangan Indonesia. The research approach used is quantitative with a survey method through a questionnaire as the main instrument. The research sample was determined using the Slovin formula with a 5% error tolerance level, resulting in 45 respondents from a population of 50 employees. The data obtained were analyzed using validity, reliability, and multiple linear regression tests. The results of the study indicate that Job Demand does not have a significant effect on Work Engagement, while Job Resources have a positive and significant effect on Work Engagement. Simultaneously, Job Demand and Job Resources together have a significant effect on Work Engagement. This indicates that the support of work resources, such as autonomy, technology, and a conducive work environment, can increase employee engagement in work. In conclusion, this study emphasizes the importance of increasing Job Resources in supporting employee Work Engagement. PT. Sukseskan Pangan Indonesia is advised to strengthen technology support to improve work effectiveness, especially for employees from the millennial generation.

Keywords: Job Demand, Job Resources, Work Engagement

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini tidak hanya dianggap sebagai pekerja yang bertugas menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan perintah yang diberikan, namun sumber daya manusia telah menjadi aset penting bagi perusahaan yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses mencapai tujuan bersama perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas

merupakan aspek penting yang patut diperhatikan dalam mengimplementasikan rencana kerja dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Rahman & Nas, 2013). Perusahaan membutuhkan SDM yang terlibat dengan pekerjaannya agar setiap kali mereka melakukan pekerjaan dapat memberikan usaha dan hasil yang maksimal, karena pada zaman modern seperti saat ini memiliki SDM yang unggul saja belum cukup untuk bersaing dengan banyaknya kompetitor di dunia bisnis. Ayu, *et al* (2015) memaparkan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat *engaged*. Selanjutnya, 17 % merasa tidak *engaged* dimana hal ini menimbulkan risiko potensial untuk produktivitas dan kinerja. Sementara itu 23% merasa tidak mendapatkan support dari lingkungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang tidak *engaged*. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh *Gallup Organization*, menunjukkan bahwa di Amerika Serikat, tingkat kepuasan karyawan yang didorong dari Work Engagement turun drastis dan tersisa 20% saja. Sementara pada level ASEAN, Indonesia mencatat tingkat engagement paling rendah diantara negara-negara lain seperti pada tabel dibawah ini.

	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged
Phillipines	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapore	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

Sementara Job Demands merupakan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan, tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stress kerja dan akan berdampak langsung terhadap tingkat produktifitas karyawan. Job demands merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang memerlukan usaha atau skill dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karenanya semakin banyak dan semakin rumit job demands, maka semakin tinggi tingkat stress dan berbanding terbalik dengan tingkat engagement yang semakin rendah. Pada perusahaan yang melalui COVID-19 maka tuntutan Job Demands akan semakin tinggi untuk menekan biaya dan efisiensi dan tentunya akan meningkatkan tekanan terhadap karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik maka *job demands* memiliki pengaruh yang besar terhadap turunnya kesejahteraan karyawan dan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kelelahan emosional dan intensi untuk keluar dari pekerjaan. Meskipun demikian, *job demands* dapat meningkatkan *work engagement* individu apabila dikelola dengan sikap positif dengan cara meyakinkan bahwa dirinya mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan, mencari berbagai alternatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Dukungan sumber daya pekerjaan atau *job resources* untuk menopang *Job Demands* terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan. Fenomena ini juga terjadi pada PT.Sukseskan Pangan Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor hasil perikanan. Perusahaan yang bergerak di bidang pemrosesan hasil perikanan adalah perusahaan padat karya sampai dengan pandemi datang. Perusahaan dituntut untuk menerapkan jaga jarak antar karyawan, volume ekspor yang menurun, biaya yang meningkat, yang pada akhirnya perusahaan mengurangi karyawan sampai dengan 40% berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dan yang

dipertahankan adalah 60% sisanya yang 80% didominasi oleh karyawan millennial/fresh graduate atau pengalaman bekerja dibawah 2 tahun dan Job Demands yang semakin tinggi. Atas fenomena tersebut maka menarik untuk diteliti bagaimana pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement karyawan dan dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan Work Engagement yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Job demands merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan jika kecepatan tugasnya dirasakan berlebihan sehingga dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Contoh *job demands* yaitu adanya konflik, birokrasi, ketidakamanan atau ketidaknyamanan kerja dan lain sebagainya (Juliana, 2021). *Job demands* akan menyebabkan karyawan merasa terbebani karena tuntutan kerja yang semakin meningkat (Diana, 2020). Tipe *Job demands* ada 2 yaitu Kuantitatif *demands* dan Kualitatif *demands*. *Job resources* merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Anatama, 2018). *Job resources* terdiri dari berbagai faktor seperti umpan balik supervisor/atasan, dukungan dari manajemen, pengembangan keterampilan serta otonomi yang nantinya dapat memotivasi karyawan dan mengurangi dampak *job demands*, oleh karena itu *job resources* dapat berfungsi sebagai penyangga ketika *job demands* tinggi agar karyawan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Job resources dapat berperan sebagai motivasi intrinsik yaitu dalam bentuk peningkatan proses pembelajaran serta pengembangan diri dan dapat berperan sebagai motivasi ekstrinsik yaitu dalam bentuk perannya sebagai pendorong dalam pencapaian sebuah target (Lestari, 2017) Terdapat tiga indikator *job resources* yaitu *job autonomy*, *performance feedback*, dan *technology resources*, dimensi *job resources* mencakup dua karakteristik yang sering dipelajari yaitu otonomi pekerjaan dan umpan balik kinerja yang memperkaya individu dengan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam tugas atau peran kerja, serta sumber daya teknologi di mana karyawan mengelola dan memiliki akses ke sumber daya teknologi di tempat kerja (Lee et al., 2017). *Work engagement* merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh vigor, dedikasi dan absorption. *Work engagement* mempunyai sepuluh faktor pendorong antara lain yaitu senior yang memperhatikan karyawan, memperoleh kesempatan untuk mengambil keputusan, kepuasan pelanggan menjadi orientasi perusahaan, pekerjaan yang menantang, reputasi yang dimiliki perusahaan, sumber daya yang mendukung, bebas menyampaikan pendapat, terdapat jenjang karir, visi perusahaan jelas dan tim kerja yang solid (Jazilah, 2020). *Work engagement* penting karena ketika dihubungkan ke dalam perilaku akan memiliki dampak positif bagi individu dan organisasi, misalnya pada karyawan menunjukkan adanya energi, dedikasi dan semangat yang tinggi maka hal tersebut akan membekali individu dengan kemampuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan kelelahan yang nantinya akan meningkatkan pencapaian positif di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survey yang disebarkan ke sampel penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik (Zikmund, 2013). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sukses Pangan Indonesia. Variabel penelitian dalam penelitian ini Job Demand, Job Resources dan Work Engagement. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah

karyawan PT Sukseskan Pangan Indonesia dengan jumlah 50 orang. Dalam menggunakan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode rumus Slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

α : toleransi ketidakteelitian (dalam persen)

Dengan toleransi ketidakteelitian sebesar 5%, dan jumlah populasi sebesar 45 orang karyawan sehingga jumlah sampel minimal yang diperlukan sebesar:

$$n = \frac{100}{1 + 30(5\%)^2} = 44.4$$

pembulatan ke atas, sehingga menjadi minimal 45 sampel.

Intrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan atau memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif profil responden untuk jenis kelamin menunjukkan bahwa Sebagian besar responden adalah karyawan perempuan yaitu sebesar 31 orang atau 68.89% dari sampel yang berpartisipasi dalam kuisisioner sementara karyawan laki-laki adalah 14 orang atau 31% dari total sampel. Untuk hasil profil usia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang berpartisipasi dalam kuisisioner ini adalah umur 17-25 orang sementara sisanya yang terbesar adalah umur 26-30 tahun. Sedangkan untuk umur diatas 40 tahun hanya 2 orang yang merupakan supervisor dalam Perusahaan dan dari lama kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang berpartisipasi dalam kuisisioner ini adalah umur 17-25 orang sementara sisanya yang terbesar adalah umur 26-30 tahun. Sedangkan untuk umur diatas 40 tahun hanya 2 orang yang merupakan supervisor dalam perusahaan.

Pengujian validitas kuesioner bertujuan untuk melihat apakah kuisisioner mampu untuk mengukur variabel melalui indicator-indikator yang ada dalam kuisisioner. Dari hasil uji validitas pada variable job demands dapat dilihat bahwa dari 10 indikator pertanyaan yang menyusun variabel Job Demands mempunyai nilai signifikansi dibawah 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan adalah valid. Dari hasil uji validitas pada variable job resources dapat dilihat bahwa dari 10 indikator pertanyaan yang menyusun variabel Job Resources mempunyai nilai signifikansi dibawah 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan adalah valid. Dari hasil uji validitas pada variable work engagement, dapat dilihat bahwa dari 10 indikator pertanyaan yang menyusun variabel Work Engagement mempunyai nilai signifikansi dibawah 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan adalah valid. ji reliabilitas juga dilakukan untuk melihat tingkat konsistensi dari alat ukur yang dipakai. Untuk menguji reliabilitas digunakan nilai cronbach alpha. Item-item pertanyaan kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel-variabel dalam penelitian. Dari hasil uji Reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian dapat dilihat bahwa mempunyai nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari ketetapan yaitu 0.600 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Job Demands, Job Resources dan Work Engagement adalah reliabel. Deskriptif Jawaban responden dilakukan analisa berdasarkan nilai mean untuk setiap pertanyaan dan keseluruhan pertanyaan untuk semua variabel penelitian. Nilai mean jawaban responden dibagi berdasarkan kategori dengan menggunakan interval kelas seperti rumus berikut:

$$\text{IntervalKelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval kelas 0,8 diperoleh kategori mean jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1.
Kategori Jawaban Responden

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Baik
1,81 – 2,60	Baik
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Buruk
4,21 – 5,00	Sangat Buruk

Berdasarkan Analisa untuk variable job demands dapat dilihat bahwa masalah yang paling sering dihadapi adalah waktu kerja yang sangat panjang dan selalu berkorelasi dengan kelelahan secara fisik. Dalam Job Demands tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan memerlukan usaha/biaya/output untuk menghadapi Job Demands. Berdasarkan Analisa untuk variable resources dapat dilihat bahwa masalah yang paling sering dihadapi adalah bagaimana mengetahui tugas masing-masing dan kebebasan dalam berpendapat. Dalam Job Resources tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan memerlukan usaha/biaya/output untuk menghadapi Job Resources dari yang tertinggi yaitu mengetahui porsi pekerjaan masing-masing dan terendah yaitu bagaimana mendapatkan promosi dalam berkarir. Berdasarkan Analisa untuk variable work engagement menunjukkan bahwa perasaan yang positif, seperti semangat, dedikasi dan antusiasme dalam mengerjakan berbagai tugas perusahaan dirasakan oleh karyawan dalam kategori buruk. Dalam Work Engagement perasaan paling positif yaitu mencintai dan pekerjaan saya, sementara perasaan paling negatif yaitu bagaimana karyawan melihat tantangan dan berkontribusi terhadap perusahaan.

Tabel 2.
Uji Linear Berganda

Variabel Independen	Nilai B
(Konstanta)	-1.518
Job Demands	-0.098
Job Resources	0.597

Work Engagement(Y) = -1.518-0.098X₁+0.597X₂+e. Dimana X₁ adalah Job Demand dan X₂ adalah Job Resources dengan α adalah -1.518. Persamaan diatas menunjukkan bahwa jika Job Demand dan Job Resources adalah 0 (nol) maka Work Engagement menghasilkan nilai -1.518. Jika diasumsikan nilai Job Demand tetap maka setiap ada 1 (satu) peningkatan dalam Job Resources akan memberikan dampak pada Work Engagement sebesar 0.597. Sedangkan jika Job Resources diasumsikan tetap, maka setiap kenaikan 1 (satu) Job Demands akan berdampak pada Work Engagement sebesar -0.098. Job Demands yang negatif menunjukan pengaruh negatif terhadap Work Engagement sementara Job Resources yang bernilai positif akan berdampak Work Engagement.

Pengaruh Job Demands terhadap Work Engagement Dari hasil uji T dapat dilihat bahwa Job Demands tidak berpengaruh terhadap Work Engagement. Hal ini juga menunjukkan bahwa Job Demands tidak selalu menghasilkan dampak negatif jika pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan karyawan, adanya transparansi dari manajemen tentang arah

perusahaan. Dari Interview ke pegawai PT.Sukseskan Pangan Indonesia, mereka sangat memahami bahwa perusahaan sedang bertahan dan dalam tahap recovery dari efek pandemi, sehingga mereka memahami jika Job Demand semakin tinggi. Namun disisi yang lain Job Demand tidak berpengaruh bagi Work Engagement, karena mereka banyak variabel-variabel lain yang menentukan Work Engagement. pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement Dari hasil uji T juga dapat dilihat bahwa Job Resources berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, sesuai dengan penelitian lainnya (Oshio, 2018). Job resources sangat dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan-pekerjaan mereka terutama dari sisi lingkungan, sumber daya pekerjaan termasuk dukungan dalam bentuk memberikan otonomi, mendelegasikan wewenang, mengatur pekerjaan, dukungan teknologi serta umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, akan meningkatkan Work Engagement dan memberikan dampak yang besar pada kinerja perusahaan. Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Dari hasil uji T dan Uji F dapat dilihat juga bahwa Job Demands dan Job Resources secara bersama-sama atau simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap Work Engagement. Hal ini juga tercermin dari hasil wawancara bahwa beban pekerjaan yang cukup banyak akan lebih mudah dikerjakan dan diselesaikan juga adanya dukungan dari sumber daya pekerjaan, termasuk rekan kerja, atasan, bawahan termasuk dukungan manajemen serta infrastruktur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dukungan Sumber Daya juga mampu mengurangi pengaruh negatif dari beban pekerjaan yang muncul.

SIMPULAN

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Job Demand terhadap Work Engagement., Terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Job Resources terhadap Work Engagement, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Job Demand dan Job Resources secara bersama-sama terhadap Work Engagement. Bagi PT.Sukseskan Pangan Indonesia Agar dapat meningkatkan dukungan sumber daya pekerjaan (Job Resources) kepada karyawan terutama dalam sisi teknologi, agar mampu mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama karyawan yang masih dalam rentang milenial yang sangat paham teknologi dan Bagi penelitian Selanjutnya Penelitian perlu dilakukan juga dengan mengukur variabel sejenis atau menambahkan variabel moderasi seperti variabel leadership yang juga sangat mempengaruhi work engagement dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatama, R. R. (2018). *Psychological Capital dan Job Resources sebagai Prediktor terhadap Work Engagement*. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 6(2), 53–68, 6(2), 53–68.
- Anwarsyah, W. I., & Salendu, A. (2012). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, Volume 1 No.1.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1 No. 1.
- Diana, A. M. (2020). . *Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout*. *BIMA : Journal of Business and Innovative Management*,, 17–33.
- Jazilah, B. (2020). *Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3),, 1038–1049.
- Juliana, A. S. (2021). Job demands-resources model and burnout among penang preschool teachers: The mediating role of work engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*. 6679–6691.
- Khan, I., & Nawaz, A. (2016). The Leadership Styles And The Employees Performance: A Review. *Gomal University Journal of Research [GUJR]*, Vol 32 Issue 2 ISSN: 1019-8180 .

- Lestari, W. &. (2017). *Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job demands) Dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pada Pegawai Institusi X Dki Jakarta. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 134–143. .
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: theory validation. *European Journal of Training and Developmen*, Vol. 37 No. 6.
- Thirapatsakun, T., Kuntunbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports. *Universal Journal of Management*, 2(7): 272-285.