

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES KABUPATEN
ACEH SINGKIL**

Skripsi

Diajukan Oleh:

**UCI RAHMADANI
220901133**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
1448 H/2026 M**

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES KABUPATEN
ACEH SINGKIL
SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**UCI RAHMADANI
NIM. 220901133**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**


**Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009**

**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES KABUPATEN
ACEH SINGKIL**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**UCI RAHMADANI
NIM. 220901133**

Pada Hari/Tanggal

Kamis/27 Agustus 2026

14 Rabi'ul Awal 1448 H

di

**Darussalam – Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,

**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Sekretaris,

**Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009**

Penguji I,

**Prof. Dr. Saifulsyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197004201997031001**

Penguji II,

Shufia Al-Humaira, M.Psi., Psikolog

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,**



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196810231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uci Rahmadani

NIM : 220901133

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang penuh diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 12 Agustus 2026

A R - R A N I R

Yang Menyatakan,



Uci Rahmadani
220901133

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, kekuatan, dan kemudahan yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Job Demands dengan Employee Engagement pada Anggota Kepolisian Polres Kabupaten Aceh Singkil.**” Selawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman.

Dengan penuh rasa syukur, skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai tantangan dan proses yang panjang. Namun, berkat pertolongan Allah SWT, doa, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Darkasyi dan Bunda Herlinawati, yang senantiasa mengiringi setiap langkah peneliti dengan doa, kasih sayang, dukungan, serta kepercayaan yang tidak pernah berkurang. Terima kasih telah menjadi tempat peneliti mendapatkan kekuatan dan semangat untuk terus bertahan dan menyelesaikan setiap proses yang telah dilalui. Skripsi ini tidak akan sampai pada tahap ini tanpa doa dan cinta yang selalu diberikan. Selain itu, peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan kebijakan dan dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, yang telah memberikan perhatian, arahan, serta dukungan dalam bidang akademik kepada mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam kelancaran berbagai urusan administrasi selama proses perkuliahan.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, yang telah memberikan dukungan serta perhatian terhadap kegiatan dan kebutuhan mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada peneliti selama menjalani perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan perhatian, semangat, serta berbagai arahan selama proses perkuliahan.
7. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk membimbing peneliti, memberikan arahan, koreksi, serta masukan yang sangat membantu dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Hendri, M.Si., selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, dan masukan selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan kesediaan Bapak dalam membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., selaku Penguji I, yang telah meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan kritik, saran, dan masukan yang membangun sehingga skripsi ini dapat diperbaiki dan disempurnakan.
10. Ibu Shufia Al-Humaira, M.Psi., Psikolog, selaku Penguji II, yang telah memberikan evaluasi, arahan, serta berbagai masukan yang berharga bagi peneliti dalam menyempurnakan skripsi ini.
11. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan ilmu, pengalaman, bantuan, dan pelayanan selama peneliti menempuh pendidikan.
12. Bapak Kapolres Aceh Singkil, beserta seluruh anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil yang telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan kepada peneliti selama melaksanakan penelitian.
13. Saudara penulis, Yayang Nuri A, M. Ikram A, serta Afifa Dilara A, terima kasih atas doa, perhatian, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan selama proses penyelesaian skripsi ini.
14. Teman-teman penulis, Elfridha Damayani, Yulia Yasmin, Selma wibi, Bunga Aulia Putri, Yasyifa Fikrana, Cindy Fasha Nabila, M.Wilfan Peunawa Zain, Damar Ramadhan, james serta teman-teman grub Apa y,

serta teman-teman lainnya yang hadir dari berbagai cerita dan lingkaran pertemanan. Terima kasih atas setiap dukungan, bantuan, kebersamaan, dan semangat yang diberikan selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

15. Seluruh mahasiswa/mahasisiwi Program Studi Psikologi, khususnya angkatan 2022 yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama menempuh pendidikan.

16. Terakhir, untuk diri sendiri, Uci Rahmadani. Terima kasih telah bertahan, berjuang, dan menyelesaikan setiap proses hingga sampai di titik ini. Terima kasih untuk setiap lelah, ragu, dan air mata yang telah dilalui. Tetaplah menjadi diri sendiri, dan terus melangkah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dalam bidang akademik dan ilmu Psikologi, serta bagi para pembaca pada umumnya. Semoga setiap bantuan, doa, dan kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

Banda Aceh, 12 Agustus 2026

Peneliti

Uci Rahmadani
220901133

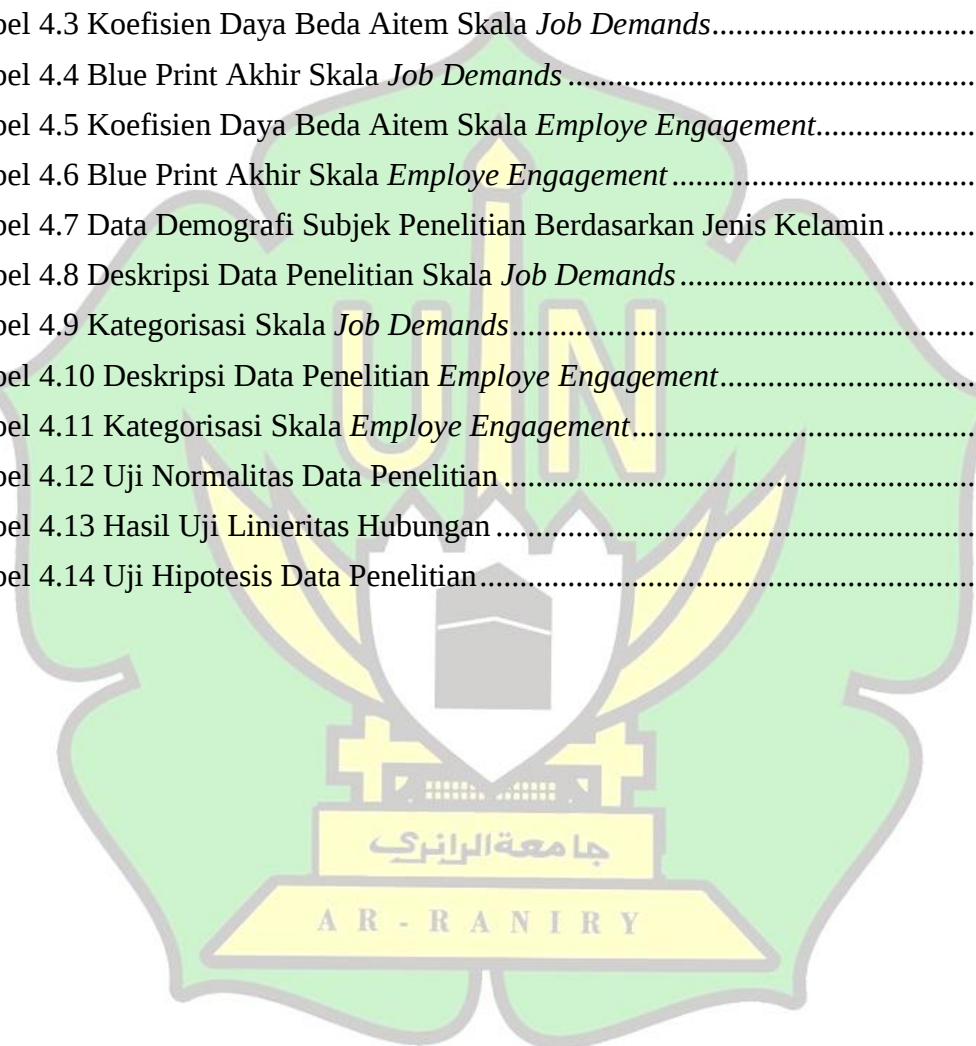
DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Teoritis.....	11
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	15
A. <i>Employee engagement</i>	15
1. Pengertian <i>Employee engagement</i>	15
2. Aspek-Aspek <i>Employee engagement</i>	17
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee engagement</i>	19
B. <i>Job demands</i>	19
1. Definisi <i>Job demands</i>	19
2. Aspek-Aspek <i>Job demands</i>	23
3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job demands</i>	25
C. Hubungan Antar <i>Employee engagement</i> Dan <i>Job demands</i>	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III	31

METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	31
B. Identifikasi variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
1. Job demands.....	32
2. <i>Employee engagement</i>	32
D. Subjek penelitian.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Alat Ukur Penelitian.....	34
2. Validitas Alat Ukur	36
3. Uji Daya Beda Aitem	37
4. Reliabiabilitas.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Pengolahan Data	40
2. Uji Prasyarat Analisis.....	40
3. Uji Linearitas.....	41
4. Uji Hipotesis	42
BAB IV	67
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian.....	67
B. Deskripsi Sampel Penelitian.....	75
C. Pengujian Hipotetik.....	76
D. Pembahasan.....	82
BAB V.....	89
KESIMPULAN.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	97

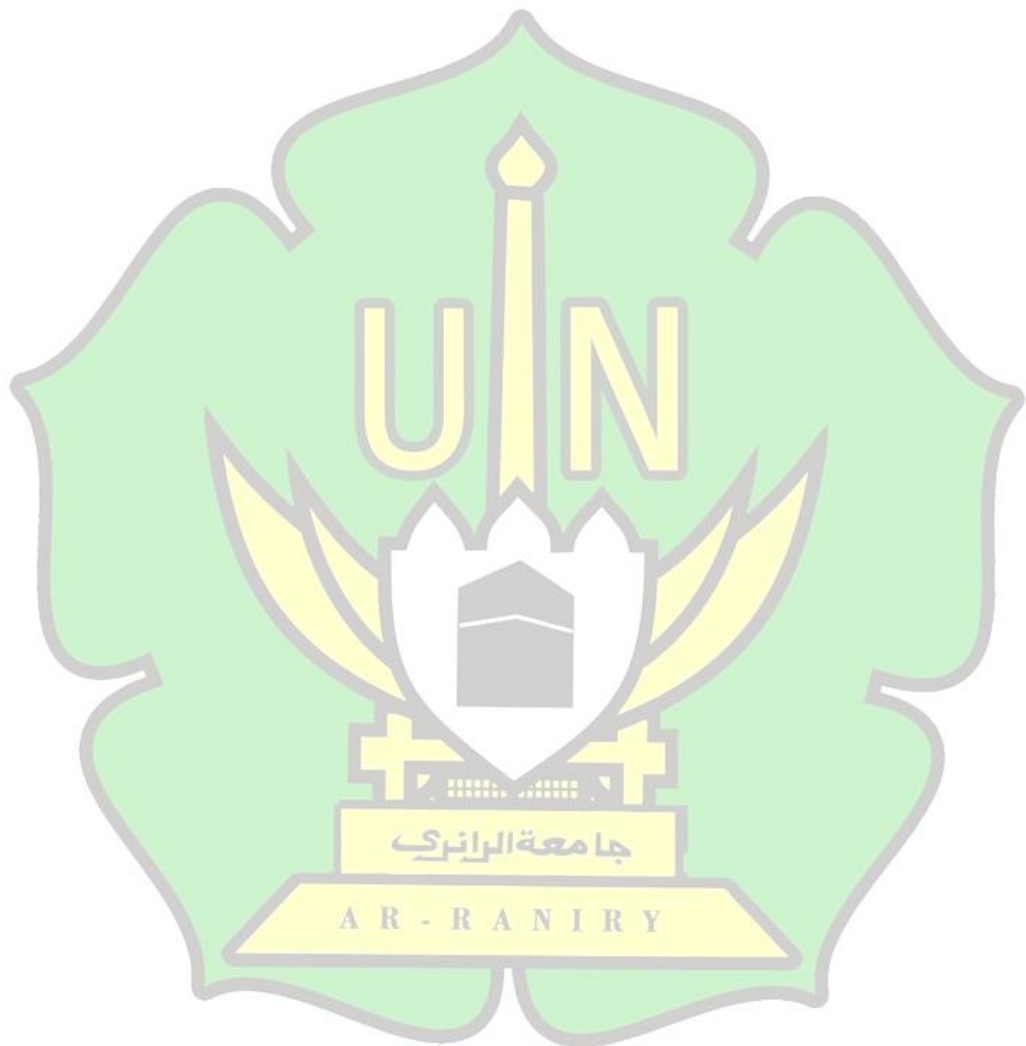
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala <i>Job Demands</i>	53
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Employee Engagement</i>	53
Tabel 3.3 Klasifikasi Koefisien.....	57
Tabel 4.1 Komputasi CVR Skala <i>Job Demands</i>	65
Tabel 4.2 Komputasi CVR Skala <i>Employee Engagement</i>	65
Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Job Demands</i>	66
Tabel 4.4 Blue Print Akhir Skala <i>Job Demands</i>	67
Tabel 4.5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Employee Engagement</i>	67
Tabel 4.6 Blue Print Akhir Skala <i>Employee Engagement</i>	68
Tabel 4.7 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Job Demands</i>	71
Tabel 4.9 Kategorisasi Skala <i>Job Demands</i>	72
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian <i>Employee Engagement</i>	72
Tabel 4.11 Kategorisasi Skala <i>Employee Engagement</i>	74
Tabel 4.12 Uji Normalitas Data Penelitian	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Hubungan	76
Tabel 4.14 Uji Hipotesis Data Penelitian.....	76



DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar 2.1.....	30
------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR- Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Keterangan Selesai Penelitian Dari Polres Aceh Singkil
Lampiran IV	Skala Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data
Lampiran VI	Hasil Statistik Data
Lampiran VII	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran VIII	Daftar Riwayat Hidup



**HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES
KABUPATEN ACEH SINGKIL**

ABSTRAK

Employee engagement merupakan aspek penting dalam mendukung keterlibatan dan dedikasi anggota dalam menjalankan tugas, sementara dalam pelaksanaan tugas kepolisian anggota dihadapkan pada berbagai *job demands* yang membutuhkan upaya fisik maupun psikologis. Kondisi tersebut menjadikan hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* penting untuk dikaji, khususnya pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel penelitian berjumlah 114 anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil yang dipilih menggunakan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *job demands* dan *employee engagement*. Analisis data menggunakan korelasi *Spearman* karena data penelitian tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar .069 dengan nilai signifikansi sebesar .466 ($p > .05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya arah hubungan positif yang sangat lemah antara *job demands* dengan *employee engagement*, namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *employee engagement* tidak didukung oleh hasil penelitian. Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar anggota berada pada kategori *job demands* sedang (74,6%) dan *employee engagement* sedang (62,3%).

Kata Kunci: *Job demands*, *Employee engagement*, Anggota kepolisian



**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT AMONG MEMBERS OF THE POLICE RESORT OF ACEH
SINGKIL REGENCY**

ABSTRACT

Employee engagement is an important aspect in supporting officers' involvement and dedication in carrying out their duties, while police officers are exposed to various job demands that require physical and psychological effort in performing their duties. This condition makes the relationship between job demands and employee engagement important to examine, particularly among police officers at the Aceh Singkil District Police. This study aimed to determine the relationship between job demands and employee engagement among police officers at the Aceh Singkil District Police. This study employed a quantitative approach with a correlational method. The sample consisted of 114 police officers at the Aceh Singkil District Police, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using job demands and employee engagement scales. Data were analyzed using Spearman's correlation because the research data were not normally distributed. The results showed a correlation coefficient of .069 with a significance value of .466 (>.05). These results indicate a very weak positive relationship between job demands and employee engagement, but the relationship was not statistically significant. Therefore, the hypothesis stating that there is a negative relationship between job demands and employee engagement was not supported. Based on the categorization results, most police officers were in the moderate category of job demands (74.6%) and the moderate category of employee engagement (62.3%).

Keywords: Job demands, Employee engagement, Police Members



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan lembaga negara dibidang keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan-nya terhadap masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, anggota kepolisian tentunya bersinggungan langsung dengan masyarakat sipil, hal ini menjadi tugas serta tanggung jawab moral bagi anggota kepolisian dalam menjalankan tugasnya.

Polri melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk; (1) memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat; (2) penegakan hukum; dan (3) menjaga, melestarikan, dan melayani masyarakat.

Dalam upaya menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut secara optimal, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi, komitmen, serta keterlibatan penuh terhadap pekerjaan dan organisasi. Keterlibatan anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas menjadi faktor penting, karena kualitas kinerja institusi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana personel menunjukkan semangat, loyalitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Kondisi inilah yang kemudian berkaitan dengan fenomena *employee engagement*, yaitu keadaan ketika individu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran kerjanya (Kahn W. A., 1990).

Fenomena *employee engagement* telah menjadi pusat perhatian di dunia kerja modern, di mana karyawan yang terlibat secara emosional menunjukkan dedikasi tinggi, produktivitas meningkat, dan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi. *Employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, *energetic*, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett, 2014). Kahn menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan (Albrecht, 2010).

Employee engagement merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas *strategic* perusahaan. Dampak positif dari *employee engagement* bagi karyawan dan perusahaan banyak sekali. Namun demikian, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal tersebut dengan realitas yang terjadi. Berbagai survei menunjukkan tingkat *employee engagement* di Indonesia masih tergolong rendah. Hasil survei *Global Workforce Study* (GWS) yang dilakukan pada tahun 2012 menunjukkan sebanyak 66% karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* dan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu dua tahun kedepan (Rudi, 2012).

Selain itu, hal ini diperkuat oleh survei dan analisa yang dilakukan oleh *Gallup's Global Workplace Analytics* (2013), tingkat *employee engagement* karyawan di Indonesia dapat tergolong kecil jika dibandingkan dengan beberapa negara lainnya di kawasan Asia Tenggara. Indonesia menempati urutan paling bawah dibandingkan negara lainnya dengan hanya 8% karyawannya yang *engage*

terhadap pekerjaan atau perusahaannya.

Di tingkat daerah, fenomena *employee engagement* juga menunjukkan variasi. Kondisi ini juga tercermin di beberapa organisasi di Aceh, seperti studi dan laporan kasus di instansi atau perusahaan di Aceh yang memberikan gambaran bahwa tingkat *employee engagement* cukup beragam, dengan kecenderungan cukup tinggi di organisasi yang mampu menyediakan dukungan, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Sebagai contoh, penelitian pada PT Medco E&P Malaka Aceh Timur menunjukkan tingkat *employee engagement* yang tinggi dengan skor rata-rata berkisar antara 3.89 hingga 4.20 pada skala *Likert*, yang dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), dan dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat ditingkatkan apabila organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung (Maulana, 2025).

Idealnya, dalam institusi kepolisian, *employee engagement* bentuk disiplin yang tinggi, loyaltas terhadap insitusi, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen dalam menjalankan tugas sebagai pelindung dan pengayom masyarakat. Anggota kepolisian yang memiliki keterikatan kerja yang baik diharapkan mampu menjalankan tugas secara profesional menjaga integritas, serta menghindari perilaku yang menyimpang dari norma dan aturan organisasi.

Namun kenyataannya, fenomena rendahnya *engagement* juga muncul di lingkungan kepolisian. Pada Agustus tahun 2024, Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) Aceh Singkil gelar upacara pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH)

dua personelnnya karena kasus desersi. Kasus desersi merupakan penyelesaian di luar peradilan pidana. Kapolres Aceh Singkil, AKBP Suprihatiyanto, S.I.K., dalam amanat upacara tersebut menyatakan bahwa tindakan tegas tersebut diambil untuk menjaga integritas dan disiplin di kepolisian. Dimana hal tersebut untuk meningkatkan kedisiplinan anggota kepolisian dalam menjalankan tugas. Kasus ini menjadi pengingat bagi seluruh anggota Polri akan pentingnya menjaga komitmen dan disiplin dalam menjalankan tugas sebagai pelindung dan pengayom masyarakat.

AKBP Suprihatiyanto berharap keputusan ini dapat menjadi pelajaran dan memperkuat semangat integritas di jajaran Polres Aceh Singkil. Kasus tersebut menjadi cerminan bahwa keterikatan kerja, kedisiplinan, dan rasa memiliki terhadap organisasi masih menjadi tantangan serius di tubuh kepolisian (Tribratanews, 2024).

Hal ini menjadi tuntutan bahwa instansi kepolisian tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga perlu menyediakan ruang dan lingkungan yang mendukung bagi para anggotanya. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga aspek psikologis yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman, tidak hanya mendukung kinerja pegawai secara individu, tetapi juga menentukan keberhasilan organisasi secara kolektif.

Salah satu anggota kepolisian dari Divisi Kabag Ren berinisial B (51 tahun), seorang laki-laki yang merupakan Wakil Kabag Ren mengungkapkan :

“Saya selalu bekerja dengan prinsip dasar disiplin jadi tidak ada yang pekerjaan yang mendesak dan dikejar waktu di karnakan apapun pekerjaan hari ini akan kita selesaikan hari ini juga agar pekerjaan tidak menumpuk. Saya tidak pernah mengalami kelelahan fisik dan mental di saat bekerja di karena saya selalu

semangat dan selalu rutin olah raga agar fisik kuat kesehatan terjaga agar segala pekerjaan di kepolisian saya siap dan bisa menjalankan tugas dengan baik. Karena beban kerja yang tinggi lebih sering menurunkan motivasi dan kinerja karena menyebabkan stres, kelelahan. Ya, menjadi bagian dari kepolisian adalah sumber kebanggaan besar. Hal ini didasari karena adanya kesempatan untuk mengabdikan langsung kepada negara dan Masyarakat.” (Hasil Wawancara, 2026)

Subjek berinisial B (51 Tahun), menunjukkan bahwa sebagian besar bentuk aspek *employee engagement* terbentuk dengan baik. pada aspek *absorption* (keterlibatan kerja), B menunjukkan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya, yang ditandai dengan kedisiplinan tinggi, kemampuan mengelola waktu, serta komitmen dalam mengerjakan waktu tepat waktu.

Pada aspek *vigor* (semangat kerja), B menunjukkan energi kerja yang stabil baik fisik maupun mental. Hal ini ditunjukkan dengan menjaga kesehatan dan rutin olahraga, sehingga B tidak mengalami kelelahan dalam berkerja. Pernyataan “*saya tidak pernah mengalami kelelahan fisik dan mental karena selalu menjaga kesehatan dan rutin olahraga*” menunjukkan bahwa responden memiliki daya tahan kerja yang sangat baik dan kemampuan menjaga keseimbangan fisik dan emosional.

Selain itu, pada aspek *dedication* (dedikasi), B menunjukkan keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari rasa bangga B menjadi anggota kepolisian serta memaknai pekerjaannya sebagai pengabdian kepada masyarakat. B memiliki makna kerja yang kuat sehingga mendorong motivasi dalam berkerja. Namun, B menyadari bahwa tuntutan kerja yang tinggi akan menurunkan motivasi apabila tidak dikelola dengan baik.

Adapun anggota kepolisian berinisial F (38 tahun), seorang anggota kepolisian laki-laki yang berada pada Divisi Satuan Lantas, mengungkapkan:

“Saya menjalankan tugas kepolisian ini dikarenakan merupakan tanggung jawab saya sebagai aparat negara. Saya mengetahui bahwa tugas ini penting untuk membantu masyarakat, namun beban kerja yang cukup berat seperti menangani kecelakaan lintas dan menindak pelanggaran yang tidak mematuhi aturan lalu lintas terkadang membuat saya sering merasa lelah. apa lagi jika berhadapan dengan pengendara yang merasa tidak sadar akan perbuatannya yang menjadi penyebab orang lain celaka. jadinya saya terkadang berkerja dalam kondisi yang kurang stabil, saya mudah merasakan lelah dan tidak bersemangat dalam berkerja. Meskipun begitu, saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya dalam mengayomi masyarakat”. (Hasil Wawancara, 2026).

Berdasarkan wawancara dengan anggota kepolisian berinisial F (38 Tahun), mengungkapkan bahwa F menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab sebagai aparat negara serta menyadari pentingnya peran dalam membantu masyarakat. Namun, beban kerja yang cukup berat, seperti menangani kecelakaan lalu lintas dan menindak pelanggaran, sering kali membuatnya merasa lelah. Terlebih ketika harus berhadapan dengan pengendara yang tidak menyadari kesalahannya hingga menyebabkan orang lain celaka, kondisi tersebut menjadi tekanan tersendiri dalam pekerjaan.

Pada aspek *vigor* (semangat kerja), terlihat bahwa subjek F mengalami penurunan. Hal ini ditunjukkan dari kondisi kerja yang tidak selalu stabil secara emosional, mudah merasa lelah, serta berkurangnya semangat dalam menjalankan tugas. Meskipun demikian, subjek tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab, namun tidak selalu didukung oleh energi dan antusiasme yang optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pada aspek *vigor* cenderung rendah, ditandai dengan menurunnya daya tahan dan semangat dalam bekerja.

Selain itu, adapun seorang anggota kepolisian laki-laki dari divisi Korps Sabhara, yang berinisial TY (38 tahun), mengungkapkan:

“Saya menilai bahwa beban kerja yang saya hadapi dalam kepolisian cukup tinggi. Saya sering berkerja dalam situasi yang terdesak, terutama ketika ada laporan kejadian yang membutuhkan waktu penanganan cepat, dan terkadang medan lokasi laporan yang cukup terjal. Karena itu saya sering merasa mudah lelah dan sangat menguras pikiran. Kondisi seperti ini membuat saya merasa sangat lelah secara fisik maupun mental, terutama setelah melaksanakan tugas dalam waktu yang panjang dan cukup kompleks. Dalam mengatasi kelelahan, saya kurang dapat mengatasinya dengan baik, sehingga kadang mempengaruhi performa dalam berkerja. Saya mengerti bahwa ini tanggung jawab saya, saya tetap menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku meski tidak terlalu bersemangat seperti sebelumnya. Rasa tanggung jawab tersebut menjadi alasan utama saya untuk tetap berkerja untuk mengayomi dan melayani masyarakat.” (Hasil Wawancara, 2026).

Berdasarkan hasil wawancara anggota kepolisian berinisial TY (38 Tahun) mengungkapkan, TY Mengalami beban kerja yang dihadapi tergolong tinggi, terutama karena sering bekerja dalam situasi mendesak yang membutuhkan penanganan cepat serta kondisi medan yang terkadang cukup berat. Hal tersebut membuat subjek merasa mudah lelah dan terkuras secara fisik maupun mental, khususnya setelah menjalankan tugas dalam durasi yang panjang dan kompleks. Subjek juga menyatakan bahwa kelelahan yang dirasakan tidak selalu dapat diatasi dengan baik, sehingga dalam beberapa kondisi memengaruhi performa kerja. Meskipun demikian, subjek tetap menjalankan tugas sesuai prosedur karena adanya rasa tanggung jawab sebagai aparat negara, walaupun tidak lagi disertai dengan semangat yang sama seperti sebelumnya.

Pada aspek *vigor* (semangat kerja), terlihat adanya penurunan. Hal ini ditunjukkan dari kondisi kelelahan fisik dan mental yang cukup dominan, kemampuan pemulihan energi yang kurang optimal, serta berkurangnya semangat

dalam bekerja. Subjek cenderung menjalankan tugas karena kewajiban, bukan karena dorongan energi dan antusiasme yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja pada aspek *vigor* berada pada tingkat rendah. Hal ini ditandai dengan menurunnya daya tahan dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara terhadap tiga subjek anggota kepolisian pada Aceh Singkil, secara umum anggota kepolisian menunjukkan tingkat *employee engagement* yang cukup beragam. Dinamika *employee engagement* pada anggota kepolisian di Aceh Singkil menunjukkan adanya perbedaan yang cukup jelas antara kondisi positif dan negatif, khususnya dipengaruhi oleh beban kerja (*job demands*) dan kemampuan individu dalam mengelolanya.

Pada dinamika positif, subjek B memperlihatkan kondisi *employee engagement* yang optimal. Hal ini ditandai dengan tingginya aspek *absorption*, *vigor*, dan *dedication*. Subjek mampu mengelola pekerjaan dengan disiplin, menjaga kondisi fisik melalui olahraga, serta memiliki makna kerja yang kuat sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tuntutan kerja yang tinggi, individu yang memiliki manajemen diri yang baik serta makna kerja yang kuat cenderung tetap memiliki energi, semangat, dan keterlibatan kerja yang tinggi.

Sebaliknya, pada dinamika negatif, subjek F dan TY menunjukkan penurunan pada aspek *vigor*. Tingginya beban kerja, tekanan situasi lapangan, serta tuntutan penanganan kasus yang kompleks dan mendesak menyebabkan kelelahan fisik dan mental.

Kondisi ini berdampak pada menurunnya energi, semangat kerja, serta kestabilan emosional dalam bekerja. Meskipun kedua subjek tetap menjalankan tugas karena rasa tanggung jawab, keterlibatan kerja yang ditunjukkan cenderung bersifat kewajiban, bukan didorong oleh antusiasme atau energi yang optimal.

Dinamika *employee engagement* yang terjadi pada kepolisian di wilayah Aceh Singkil, hal tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Schaufeli & Taris (2014), satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *job demands*. Ia mendefinisikan *job demands* sebagai aspek-aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik dan psikologis dari karyawan. mereka menekankan bahwa *job demands* mencakup berbagai elemen pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik pekerja. ini mencakup, misalnya, beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan tuntutan kognitif. Tokoh Bakker & Demerouti (2008), menyatakan bahwa JD-R secara langsung mempengaruhi *employee engagement* dalam diri karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan bervariasi mengenai *job demands* dan *employee engagement*. Penelitian Field dan Buitendach (2012), menyatakan bahwa *job demands* yang bersifat tantangan (*challenge demands*) justru dapat meningkatkan *employee engagement*. Namun, Demerouti et al. (2011), menemukan bahwa *Job demands* yang tinggi lebih cenderung menyebabkan kelelahan, meskipun tidak selalu menurunkan keterikatan kerja.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* masih belum konsisten dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti persepsi individu dan dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu,

diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks yang berbeda, khususnya pada anggota kepolisian di Polres Aceh Singkil sehingga penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) yang tinggi dalam lokal.

Berdasarkan pemasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian yaitu “Hubungan *Job demands* Dengan *Employee Engegement* Pada Anggota Kepolisian Tingkat Polres Di Wilayah Kabupaten Aceh Singkil”,

B. Rumusan Masalah

Maka dapat di rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Adakah hubungan antara *job demands* dengan *employee engagement* pada anggota Polres Aceh Singkil?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditentukan, maka tujuan penelitian ini adalah: “untuk mengetahui bagaimana *job demands* terhadap *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil.”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menjadi tugas akhir saya pada Fakultas Psikologi dengan peminatan psikologi industri dan organisasi, penelitian ini dapat menjadi kontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana tuntutan kerja dapat mempengaruhi keterlibatan pegawai.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi anggota kepolisian

Pemahaman mengenai hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* memungkinkan institusi mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota kepolisian. Termasuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia, serta menyediakan fasilitas dan dukungan psikologis yang diperlukan untuk menjaga kesehatan mental anggota kepolisian.

b. Bagi masyarakat umum

Anggota kepolisian yang memiliki tingkat keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi cenderung memberikan pelayanan dan kinerja yang lebih optimal. Hal ini berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat serta menciptakan interaksi sosial yang lebih positif.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik yang hampir sama dalam hal kajian dan variabel penelitian, meskipun terdapat perbedaan pada subjek, jumlah sampel, lokasi, serta metode penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Widia Ramadhany Husain, Anwar Ramli, dan Syamsuriyati (2024) berjudul “Pengaruh *Job Demands-Resources* (JD-R) terhadap *Employee Engagement* di RSUD Lamaddukkelleng Wajo”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional* dan melibatkan 37 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*, sedangkan *job resources* dan *personal resources* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel *job demands* dan *employee engagement*. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *job resources* dan *personal resources*, serta karakteristik subjek dan lokasi penelitian. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan rumah sakit, sedangkan penelitian ini dilakukan pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil.

Penelitian yang dilakukan oleh Dela Khoirun Nisa (2023) berjudul “Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan *Coffee Shop* di Bento Group Indonesia Wilayah Yogyakarta”. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini dalam penggunaan variabel *job demands*, *job resources*, dan *employee engagement*. Perbedaannya terletak pada karakteristik subjek dan lokasi penelitian, yaitu karyawan *coffee shop* di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini melibatkan anggota kepolisian di Polres Aceh Singkil. Perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut menjadi salah satu aspek yang membedakan konteks penelitian karena pekerjaan kepolisian memiliki karakteristik tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan pekerjaan pada sektor usaha *coffee shop*.

Penelitian yang dilakukan oleh Abiyyu Dizar Duagantara (2022) berjudul “Pengaruh *Job Demands-Resources* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan *Work From Home*”. Penelitian tersebut menggunakan metode eksplanatori dengan survei terhadap 80 partisipan. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa *job demands* dan *job resources* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*, dengan *job demands*. Secara bersama-sama, *job demands* dan *job resources* menjelaskan 30,7% variasi *employee engagement*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada kajian mengenai *job demands* dan *employee engagement*. Sementara itu, perbedaannya terletak pada karakteristik subjek dan kondisi kerja, yaitu karyawan yang menjalankan sistem *work from home*, sedangkan penelitian ini dilakukan pada anggota kepolisian yang menjalankan tugas secara langsung dalam lingkungan organisasi kepolisian.

Penelitian yang dilakukan oleh Farid Hikmatullah (2016) berjudul “Hubungan *Employee Engagement* dan *Burnout* pada Karyawan Divisi IT”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasi *Pearson Product Moment* pada 70 karyawan divisi IT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout*, dengan nilai korelasi sebesar .029 dan signifikansi sebesar .406 ($p > .05$). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel *employee engagement*. Perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji bersama *employee engagement*, yaitu *burnout*, serta karakteristik subjek penelitian. Penelitian Hikmatullah dilakukan pada karyawan divisi IT, sedangkan penelitian ini dilakukan pada anggota kepolisian dengan fokus pada hubungan antara *job demands* dan *employee engagement*.

Penelitian yang dilakukan oleh Theresia Olga Vania Christianty dan Lucia Trisni Widhianingtanti (2016) berjudul “*Burnout* Ditinjau dari *Employee Engagement* pada Karyawan”. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif

dengan analisis *korelasi Product Moment* pada 34 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *employee engagement* dengan *burnout*, dengan nilai korelasi sebesar .671 ($p < .05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement*, semakin rendah *burnout* pada karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel *employee engagement*. Perbedaannya terletak pada variabel yang dikaji dan karakteristik subjek penelitian. Penelitian tersebut mengkaji *burnout* pada karyawan perbankan, sedangkan penelitian ini mengkaji *job demands* pada anggota kepolisian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa *employee engagement* telah dikaji dalam berbagai konteks pekerjaan dengan variabel dan karakteristik subjek yang berbeda. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh *job demands* terhadap *employee engagement*, sementara penelitian lainnya mengkaji *employee engagement* dalam kaitannya dengan variabel seperti *burnout*.

Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* pada anggota kepolisian, khususnya pada tingkat Polres di Kabupaten Aceh Singkil, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara *job demands* dengan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperluas kajian mengenai *job demands* dan *employee engagement* pada konteks organisasi kepolisian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Employee engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Pelaksanaan tugas organisasi secara efektif memerlukan anggota yang memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Keterlibatan tersebut sejalan dengan konsep *employee engagement*, yang menggambarkan kondisi ketika individu memiliki keterikatan secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kahn menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka tidak hanya menjalankan tugas mereka, tetapi juga melibatkan energi dan keterlibatan pribadi mereka. Mereka merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan tersebut bermakna, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. *Engagement* muncul ketika karyawan merasa aman dalam pekerjaan mereka dan mereka dapat mengekspresikan diri mereka sepenuhnya dalam pekerjaan tersebut.

Schaufeli & Bakker (2004), mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah kondisi positif yang melibatkan energi, dedikasi, dan keterlibatan pada pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (2004) mengembangkan model *job demands-resources* yang menjelaskan bahwa *engagement* bergantung pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Ketika karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi tuntutan pekerjaan mereka, mereka akan mengalami peningkatan energi dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan (Schaufeli W. B., 2004).

Harter, Schmidt, & Hayes (2002), mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka yang meliputi komitmen emosional, kognitif, dan fisik terhadap organisasi. Mereka mengemukakan bahwa keterlibatan ini berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, serta hasil keuangan yang lebih baik. Karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi (Harter, 2002).

Gallup (2013), mengidentifikasi *employee engagement* sebagai keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka yang melibatkan perasaan antusias, energi, dan komitmen yang tinggi. Gallup (2013), menekankan bahwa karyawan yang terlibat merasa memiliki peran yang penting dalam organisasi dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan bersama. Gallup juga menyoroti bahwa *employee engagement* lebih cenderung untuk menghasilkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, seperti peningkatan kualitas produk atau layanan, serta keuntungan finansial yang lebih besar.

Robinson, Perryman, & Hayday (2004), menyatakan bahwa *employee engagement* berhubungan langsung dengan persepsi karyawan terhadap praktik manajerial yang mereka hadapi, serta kualitas hubungan yang mereka bangun di tempat kerja. Mereka mengidentifikasi bahwa kepercayaan terhadap pimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan komunikasi yang terbuka adalah faktor-faktor utama yang mendorong keterlibatan karyawan dalam organisasi (Robertson Smith, 2009).

Dari lima definisi aspek di atas, maka peneliti melanjutkan teori Schaufeli & Bakker (2004) yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah kondisi positif yang melibatkan energi, dedikasi, dan keterlibatan pada pekerjaan sebagai acuan teori.

2. Aspek-Aspek *Employee engagement*

Menurut William Kahn (1990), *employee engagement* dibagi menjadi tiga aspek utama, yaitu keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional:

a. *Physical Engagement* (keterlibatan fisik)

Mengacu pada sejauh mana karyawan mencurahkan energi fisik dan mental dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Karyawan yang *engagement* secara fisik akan aktif berpartisipasi dan menunjukkan usaha nyata dalam pekerjaan sehari-hari.

b. *Cognitive Engagement* (keterlibatan kognitif)

Berkaitan dengan tingkat konsentrasi, perhatian, dan pemahaman karyawan terhadap visi, strategi, serta tujuan organisasi. Karyawan yang *engagement* secara kognitif memahami peran mereka dan bagaimana kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

c. *Emotional Engagement* (keterlibatan emosional)

Menunjukkan seberapa besar keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan, tim, dan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang positif, serta gaya kepemimpinan yang baik akan memperkuat keterlibatan emosional ini. Kahn juga menekankan tiga kondisi psikologis yang mendasari *engagement*, yaitu *meaningfulness*

(makna), *safety* (rasa aman), dan *availabitily* (ketersediaan energi dan sumber daya) (Kahn W. A., 1990).

Sementara itu, pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa *engagement* dikarakteristikan dengan:

a. *Vigor*

Vigor dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Dedication merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial. Dedikasi mencakup aspek emosional yang kuat, seperti perasaan inspirasi dan komitmen terhadap pekerjaan, yang membuat mereka cenderung berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas- tugas yang ada.

c. *Absorption*

Absorption dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut (Schaufeli W. B., 2004).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee engagement*

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu:

a. Modal Psikologis (*psychological capital*)

Merupakan sumber daya psikologis internal yang meliputi optimisme, rasa percaya diri, harapan, dan ketahanan yang mendukung karyawan untuk tetap termotivasi dan kompeten dalam pekerjaan mereka.

b. Model *Job demands-Resources* (JD-R)

Model ini mengemukakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). *Job resources* berperan sebagai faktor motivasional yang meningkatkan keterikatan karyawan, sementara *job demands* dapat berkontribusi pada stres jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Schaufeli W. &., 2003).

Dalam konteks penelitian ini, penulis melanjutkan dan memfokuskan kajian pada *job demands* sebagai salah satu faktor penting dalam model JD-R yang berhubungan langsung dengan tingkat *employee engagement* anggota Polres Aceh Singkil.

B. Job Demands

1. Definisi *Job Demands*

Menurut Bakker & Demerouti (2007), *job demands* adalah tuntutan atau beban pekerjaan yang memerlukan energi fisik, emosional, atau kognitif dari pekerja. *Job demands* ini bisa muncul dalam bentuk yang berbeda-beda, baik dalam pekerjaan

yang memerlukan upaya fisik yang besar (misalnya pekerjaan manual atau pekerjaan yang memerlukan waktu berdiri atau bergerak dalam waktu lama), maupun pekerjaan yang membutuhkan upaya kognitif yang tinggi (misalnya pekerjaan yang memerlukan konsentrasi penuh, pengambilan keputusan yang cepat, atau *multitasking*). *Job demands* dapat dipandang sebagai faktor yang memberikan tekanan pada karyawan dan dapat menyebabkan stres jika tuntutananya melebihi kapasitas individu untuk menghadapinya (Bakker A. B., 2007).

Bakker & Demerouti (2008), menyebutkan bahwa JD-R secara langsung mempengaruhi *employee engagement* dalam diri karyawan. Oleh karena itu saran dari beberapa peneliti menyebutkan bahwa sebaiknya perlu untuk diteliti dari variabel lain yaitu model JD- R. Model *job demands-resources* (JD-R) mereka mengungkapkan bahwa *job demands* tidak selalu berdampak negatif, namun jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, *job demands* dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*), stres, dan penurunan kinerja. Sebaliknya, jika *job demands* seimbang dengan adanya *job resources* (seperti dukungan sosial, kontrol atas pekerjaan, dan kesempatan untuk berkembang), maka dampak negatif dari *job demands* dapat diminimalkan.

Schaufeli & Taris (2014), definisikan *job demands* sebagai aspek-aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik dan psikologis dari karyawan. Mereka menekankan bahwa *job demands* mencakup berbagai elemen pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik pekerja. Ini mencakup, misalnya, beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan tuntutan kognitif. Beban kerja yang tinggi diartikan sebagai pekerjaan yang membutuhkan banyak waktu dan

perhatian, sedangkan tuntutan emosional mencakup pekerjaan yang melibatkan interaksi langsung dengan orang lain, seperti pekerjaan dalam bidang layanan pelanggan atau perawatan kesehatan (Schaufeli W. B., 2014).

Selain itu, *job demands* juga dipengaruhi oleh tingkat ketidakjelasan peran dan konflik peran, yang dapat meningkatkan tekanan mental bagi pekerja. Schaufeli dan Taris (2014), menyarankan bahwa manajemen pekerjaan yang efektif memerlukan keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* yang ada.

Menurut Karasek (1979), *job demands* adalah semua aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik atau mental yang signifikan. Karasek menekankan pentingnya faktor kontrol atau *decision latitude* dalam pekerjaan, yang merujuk pada kemampuan pekerja untuk mengatur cara pekerjaan mereka dilakukan. Dalam konteks ini, *job demands* mencakup aspek seperti beban kerja tinggi, tuntutan emosional, dan tugas yang memerlukan perhatian atau konsentrasi tinggi. Namun, Karasek menekankan bahwa *job demands* menjadi lebih berbahaya ketika pekerja tidak memiliki kontrol atau otonomi dalam pekerjaan mereka (Karasek, 1979).

Bakker, Demerouti & Verbeke (2004), *job demands* didefinisikan sebagai aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik dan mental yang tinggi dari pekerja. *Job demands* dapat mencakup beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, serta tugas-tugas yang memerlukan tingkat kognitif yang tinggi, seperti yang ada dalam pekerjaan yang melibatkan analisis atau pemecahan masalah yang rumit. Mereka mengidentifikasi bahwa *job demands* ini sangat terkait dengan risiko *burnout* dan penurunan kinerja, terutama ketika *job resources* tidak cukup untuk mendukung pekerja dalam menghadapi tuntutan yang ada.

Bakker, Demerouti, dan Verbeke (2014), menunjukkan bahwa ketika pekerja terpapar pada *job demands* yang berlebihan tanpa adanya dukungan atau sumber daya yang cukup, mereka akan lebih rentan terhadap kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, mereka berpendapat bahwa jika pekerja memiliki akses ke *job resources* yang memadai (seperti pelatihan, dukungan sosial, atau kesempatan untuk mengontrol pekerjaan mereka), maka mereka akan lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan tersebut dengan lebih baik.

Bakker, Demerouti, dan Verbeke (2014), menunjukkan bahwa ketika pekerja terpapar pada *job demands* yang berlebihan tanpa adanya dukungan atau sumber daya yang cukup, mereka akan lebih rentan terhadap kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, mereka berpendapat bahwa jika pekerja memiliki akses ke *job resources* yang memadai (seperti pelatihan, dukungan sosial, atau kesempatan untuk mengontrol pekerjaan mereka), maka mereka akan lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan tersebut dengan lebih baik. Sejumlah ahli menekankan bahwa *job demands* tidak selalu berdampak negatif, namun akan menjadi sumber stres, *burnout*, dan penurunan kinerja apabila tidak diimbangi dengan ketersediaan *job resources* yang memadai. Sebaliknya, jika organisasi mampu menyediakan sumber daya kerja seperti dukungan sosial, kesempatan pengembangan, maupun kontrol atas pekerjaan, maka dampak negatif *job demands* dapat ditekan, bahkan berpotensi meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan (Bakker A. B., 2004).

Dalam konteks penelitian ini, penulis merujuk pada definisi dari Bakker, Demerouti, & Verbeke (2004) yang menyatakan bahwa *job demands* adalah aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik dan mental tinggi dari pekerja, termasuk beban kerja, tuntutan emosional, dan tugas kognitif kompleks. Peneliti memilih rujukan ini karena lebih relevan dengan kondisi anggota kepolisian yang kerap menghadapi tuntutan fisik, emosional, dan kognitif sekaligus dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Aspek-Aspek *Job demands*

Aspek-aspek *job demand* yang dikemukakan oleh Peeters, Montgomery, Bakker, dan Schaufeli (2005) yaitu:

a. *Work overload*

Work overload adalah kondisi ketika jumlah pekerjaan, tekanan waktu, atau target yang harus diselesaikan melebihi kapasitas individu. Karyawan dituntut menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas sehingga memerlukan usaha fisik dan mental yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan dan menguras energi apabila berlangsung secara terus-menerus.

b. *Emotional Demands* (Tuntutan Emosional)

Emotional demands merupakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan individu mengelola, mengendalikan, atau mengekspresikan emosi tertentu saat berinteraksi dengan orang lain. Tuntutan ini muncul ketika pekerjaan melibatkan pelayanan kepada masyarakat, menghadapi konflik, situasi yang menekan, atau kondisi emosional orang lain sehingga pekerja harus tetap

bersikap profesional meskipun berada dalam tekanan.

c. *Cognitive Demands* (tuntutan kognitif)

Cognitive demands adalah tuntutan pekerjaan yang memerlukan konsentrasi, perhatian, daya ingat, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, serta kemampuan berpikir secara cepat dan tepat. Aspek ini berkaitan dengan penggunaan kemampuan mental dalam memahami informasi, dan menentukan tindakan yang sesuai untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Schaufeli & Taris (2014) aspek utama *job demands* yaitu:

- a. Aspek Fisik yaitu tuntutan pekerjaan fisik adalah salah satu elemen dalam *job demands* yang dapat mencakup aktivitas yang memerlukan banyak tenaga fisik. Pekerjaan yang mengharuskan pekerja untuk melakukan tugas yang membutuhkan kekuatan fisik dalam waktu yang lama dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik mereka.
- b. Aspek Psikologis yaitu tuntutan psikologis berhubungan dengan aspek mental dan emosional pekerjaan, seperti stress mental yang muncul karena tugas yang menantang atau sulit. Pekerja yang menghadapi tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi, keputusan cepat, atau pemecahan masalah yang kompleks akan mengalami tuntutan psikologis yang lebih besar.
- c. Aspek Sosial yaitu tekanan yang berasal dari interaksi sosial dengan rekan kerja, atasan, atau pelanggan. Tuntutan sosial ini berhubungan dengan konflik interpersonal, harapan sosial, dan komunikasi yang buruk.
- d. Aspek Organisasi yaitu tuntutan organisasi mencakup tekanan yang datang dari struktur atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pekerja. Hal ini bisa

berupa beban administratif, keterbatasan kontrol dalam pekerjaan, atau ketidakjelasan dalam peran.

Berdasarkan uraian para ahli, *job demands* dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek yang mencerminkan berbagai bentuk tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Namun, dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2005) yaitu: (*work overload*, *emotional load*, dan *cognitive load*) karena dianggap lebih relevan dengan konteks tugas kepolisian di Polres Aceh Singkil yang melibatkan beban kerja tinggi, tekanan emosional dalam pelayanan publik, serta tuntutan kognitif dalam pengambilan keputusan cepat dan penyelesaian masalah yang kompleks.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Job Demands*

Bakker dan Demerouti (2007), menekankan bahwa *job demands* melibatkan tuntutan yang berbeda dalam pekerjaan yang dapat menambah tekanan pada individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job demands* menurut mereka adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan fisik merupakan salah satu aspek utama dari *job demands* adalah tuntutan fisik yang mencakup pekerjaan yang membutuhkan energi fisik tinggi. Misalnya, pekerjaan yang mengharuskan pekerja untuk berdiri dalam waktu lama, atau bekerja dalam kondisi fisik yang keras. Tugas-tugas ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik pekerja dalam jangka panjang, menyebabkan kelelahan fisik atau cedera tubuh. Faktor yang mempengaruhi termasuk durasi dan intensitas tugas fisik, serta ketersediaan fasilitas atau alat yang memadai untuk mendukung pekerjaan tersebut.

- b. Tuntutan psikologis merupakan tuntutan psikologis mengacu pada pekerjaan yang membutuhkan pemikiran intens, pemecahan masalah yang kompleks, atau pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi dan mengharuskan pekerja untuk menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas dapat meningkatkan stres mental. Faktor yang mempengaruhi meliputi beban kognitif, ketidakpastian dalam pekerjaan, serta tekanan untuk membuat keputusan yang berdampak besar dalam waktu singkat.
- c. Tuntutan sosial merupakan interaksi sosial di tempat kerja juga merupakan faktor penting dalam *job demands*. Pekerja yang mengalami konflik dengan rekan kerja atau atasan, atau yang bekerja dalam situasi yang penuh dengan ketegangan sosial, cenderung menghadapi tuntutan sosial yang lebih besar. Selain itu, pekerjaan yang melibatkan interaksi emosional yang intens dapat menambah tekanan emosional. Faktor yang mempengaruhi termasuk kualitas hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan, serta dukungan sosial yang tersedia di tempat kerja.
- d. Tuntutan organisasi merupakan faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi *job demands* termasuk beban administratif yang tinggi, peraturan organisasi yang ketat, atau ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab pekerjaan. Pekerja yang tidak memiliki kontrol yang cukup atas pekerjaan mereka atau yang terjebak dalam prosedur birokrasi yang rumit sering kali mengalami peningkatan stres dan ketidakpuasan kerja.

C. Hubungan *Employee engagement* dengan *Job demands*

Hubungan antara *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan *job demands* (tuntutan pekerjaan) merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia kerja modern. Kedua faktor ini memiliki pengaruh yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam konteks performa dan kesejahteraan karyawan. *employee engagement* merujuk pada kondisi ketika seorang karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, merasa termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, merasa bangga dengan kontribusi mereka, dan lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja yang luar biasa.

Di sisi lain, *job demands* merujuk pada segala macam tuntutan yang ada dalam pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk menggunakan sumber daya fisik, emosional, dan kognitif mereka. Tuntutan pekerjaan ini bisa mencakup beban kerja yang tinggi, *deadline* yang ketat, tugas yang menantang, dan faktor-faktor stres lainnya yang ada dalam pekerjaan sehari-hari. Hubungan antara kedua variabel ini dapat dipahami dari dua perspektif yang berbeda: pengaruh *job demands* terhadap *employee engagement* dan sebaliknya.

Job demands yang tinggi dapat menjadi tantangan besar bagi karyawan. Jika tuntutan pekerjaan terlalu berat tanpa adanya dukungan atau sumber daya yang cukup, ini bisa menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan *burnout*. Dalam kondisi seperti ini, karyawan cenderung kehilangan motivasi, merasa tertekan, dan akhirnya mengurangi keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Mereka menjadi kurang antusias, tidak lagi merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, dan kinerja mereka pun

menurun. Namun, ada sisi lain yang tidak kalah pentingnya. *Job demands* yang moderat atau menantang justru bisa memacu karyawan untuk meningkatkan keterlibatan mereka. Ketika tuntutan pekerjaan memberikan ruang bagi pengembangan diri atau pencapaian tujuan yang jelas, hal ini bisa meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, tuntutan yang menantang, jika dikelola dengan baik, dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Di sisi lain, *employee engagement* yang tinggi dapat membantu karyawan untuk lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang berat. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka meskipun menghadapi tekanan atau tantangan. Mereka merasa diberdayakan dan mampu mengatasi stres atau kesulitan yang muncul dalam pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat keterlibatan yang rendah mungkin merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kesulitan untuk mempertahankan kinerja mereka.

Konsep ini juga dapat dilihat melalui Model *job demands-resources* (JD-R), yang menunjukkan bagaimana hubungan antara *job demands* dan *job resources* (sumber daya pekerjaan) berperan penting dalam menentukan tingkat *employee engagement*. Jika *job demands* yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti dukungan sosial, pelatihan, atau otonomi dalam pekerjaan, maka karyawan akan merasa tertekan dan kelelahan. Sebaliknya, jika ada dukungan yang memadai dan sumber daya yang cukup, karyawan bisa mengatasi tuntutan pekerjaan dan tetap terlibat dengan pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* sangat bergantung pada bagaimana kedua variabel ini dikelola. Manajemen yang bijaksana dapat menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, yang pada gilirannya akan meningkatkan Tingkat keterlibatan karyawan. Sebagai hasilnya, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Menurut teori *job demands-resources* (JD-R) dari Schaufeli dan Bakker (2004), *job demands* didefinisikan sebagai aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, psikologis, atau emosional yang terus-menerus. Meskipun biasanya dikaitkan dengan stres, pada tingkat tertentu *job demands* juga dapat menjadi tantangan yang justru memotivasi karyawan untuk terlibat lebih dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan *employee engagement*.

Menurut Bakker dan Demerouti (2007), tidak semua *job demands* bersifat negatif, *job demands* yang bersifat *challenge* (seperti tugas yang kompleks, tenggat waktu yang ketat tetapi menantang) justru mampu meningkatkan *employee engagement*, berbeda dengan *job demands* yang sifatnya *hindrance* (seperti konflik peran, ambiguitas peran) yang dapat menurunkan *engagement*.

Hasil Penelitian Sebelumnya menyatakan, penelitian mengenai Pengaruh *job demands-resources* (JD-R) terhadap *employee engagement* di RSUD Lamaddukkelleng Wajo menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*, yang berarti semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin rendah keterlibatan karyawan. Penelitian Dela Khoirun Nisa (2023),

juga menemukan bahwa *job demands* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee engagement*.

Dinamika hubungan variabel antara *job demands* dan *employee engagement* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dan *employee engagement*. semakin tinggi tuntutan pekerjaan (*job demands*), maka semakin rendah tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Sebaliknya, semakin rendah *job demands*, maka semakin tinggi *employee engagement*.

Kesimpulan Secara umum berdasarkan tinjauan teori dan sebagian besar hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* adalah negatif.



Daftar Gambar 2.1

D. Hipotesis

Terdapat hubungan yang negatif antara *job demands* dengan *employee engagement* pada anggota kepolisian tingkat polres wilayah Kabupaten Aceh Singkil. Artinya, semakin tinggi tingkat *job demands* yang dirasakan anggota kepolisian, maka semakin rendah *tingkat employee engagement* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. sebaliknya, apabila *job demands* yang dirasakan lebih rendah atau dapat dikelola dengan baik, maka tingkat *employee engagement* anggota kepolisian cenderung lebih tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu metode ilmiah yang menekankan pada identifikasi pola hubungan antar variabel serta upaya untuk menarik generalisasi dari temuan penelitian. Pendekatan ini menjadikan data numerik sebagai pijakan utama dalam proses pembuktian, yang kemudian diolah secara matematis melalui teknik statistik untuk memastikan keabsahan hasil (Sugiyono., 2017). Peneliti menggunakan desain korelasional dalam penelitian ini. Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel tersebut (Sugiyono., 2017). Pendekatan ini relevan karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana tingkat *job demands* dengan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Tingkat Polres Kabupaten Wilayah Aceh Singkil.

B. Identifikasi variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (x) : *Job demands*

Variabel Terikat (y) : *Employee engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memberikan pemahaman yang lebih konkret dalam penelitian ini, maka setiap variabel dijabarkan melalui definisi operasional sebagai berikut.

1. *Job demands*

Job demands merupakan aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik dan mental yang tinggi dari pekerja. *job demands* dapat mencakup beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, serta tugas-tugas yang memerlukan tingkat kognitif yang tinggi, seperti yang ada dalam pekerjaan yang melibatkan analisis atau pemecahan masalah yang rumit. Pengungkapan data mengenai *job demands* dilakukan melalui skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Peeters, Montgomery, Bakker, dan Schaufeli (2005), yaitu *work overload* (beban kerja berlebihan), *emotional demands* (tuntutan emosional) dan *cognitive demands* (tuntutan kognitif).

2. *Employee engagement*

Employee engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya. Kahn menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka tidak hanya menjalankan tugas mereka, tetapi juga melibatkan energi dan keterlibatan pribadi mereka. Pengungkapan data mengenai *employee engagement* dilakukan melalui skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh William Kahn (1990), yaitu *physical engagement* (keterlibatan fisik), *cognitive engagement* (keterlibatan kognitif), *emotional engagement* (keterlibatan emosional).

D. Subjek penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian yang bertugas di Polres wilayah kabupaten Aceh Singkil. Populasi ini dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian yang ingin mengkaji hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* pada anggota kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Anggota kepolisian memiliki tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja, tekanan waktu, tanggung jawab terhadap keamanan masyarakat, serta kesiapsiagaan dalam menjalankan tugas, sehingga penting untuk melihat keterkaitannya dengan tingkat *employee engagement* yang dimiliki.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian yang aktif bertugas dan bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari Humas Polres Aceh Singkil, jumlah keseluruhan anggota kepolisian di Polres Aceh Singkil adalah sebanyak 114 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut. Penggunaan sampel dilakukan ketika populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar mampu merepresentasikan populasi (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh, yaitu metode penentuan sampel yang menetapkan seluruh anggota populasi sebagai responden.

Karena populasi penelitian berjumlah 114 anggota kepolisian di Polres Aceh Singkil, maka seluruhnya dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 114 anggota.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Mempersiapkan alat ukur penelitian merupakan tahapan pertama yang dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala *job demands* dan skala *employee engagement*. Penyusunan skala penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan skala Hasil. Menurut Sugiyono (2019), skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019)

Sugiyono (2018), mengemukakan bahwa dengan menggunakan skala *likert* pada penelitian, maka variabel yang diukur akan diuraikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator variabel yang telah disusun diuraikan lagi menjadi aitem-aitem instrumen penelitian yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono., 2018)

Aitem dari skala yang telah disusun kemudian dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF). Jenis skala yang digunakan yaitu skala likert dengan lima pilihan jawaban: “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Netral (5)”, “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Responden menjawab dengan metode *checklist* (Azwar, 2016).

a. Skala *Job demands*Tabel 3.1 *Blueprint Skala Job Demands*

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Job demands</i>	<i>Work Overload</i>	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	1,2	19,20	4
		Tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas	3,4	21,22	4
		Kecepatan atau ritme kerja yang tinggi	5,6	23,24	4
	<i>Emotional Demands</i>	Tekanan emosi saat bekerja	7,8	25,26	4
		Mengontrol emosi ketika menghadapi masyarakat	9,10	27,28	4
		Menghadapi situasi atau individu yang mengurus emosi	11,12	29,30	4
	<i>Cognitive Demands</i>	Konsentrasi tinggi dalam bekerja	13,14	31,32	4
		Pengambilan keputusan cepat	15,16	33,34	4
		Pemrosesan informasi yang kompleks	17,18	35,36	4
	Jumlah		18	18	36

b. Skala *Employee engagement*Tabel 3.2 *Blueprint Skala Employee Engagement*

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Employee engagement	Physical Engagement	Energi fisik dalam bekerja	1,2	19,20	4
		Partisipasi aktif dalam pekerjaan	3,4	21,22	4
		Kesungguhan dalam menyelesaikan tugas	5,6	23,24	4
	Cognitive Engagement	Konsentrasi terhadap pekerjaan	7,8	25,26	4
		Pemahaman terhadap tujuan organisasi	9,10	27,28	4
		Fokus terhadap tanggung jawab kerja			4
	Emotional Engagement	Rasa bangga terhadap pekerjaan	11,12	29,30	4
		Keterikatan emosional dengan organisasi	13,14	31,32	4
		Antusiasme dan rasa memiliki	15,16	33,34	4
		Antusiasme dan rasa memiliki	33,34	35,36	4
Jumlah			18	18	36

2. Validitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana suatu skala dapat mengungkapkan data serta mengukur atribut secara komprehensif dan akurat. Suatu penelitian dikatakan valid apabila data yang dikumpulkan serupa dengan apa yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, jenis validitas yang diterapkan adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi menekankan pada telah rasional mengenai kecocokan antara butir-butir instrumen dengan indikator perilaku yang menjadi fokus penelitian. Melalui proses penilaian oleh para ahli, instrumen disaring guna memastikan bahwa setiap butir telah mencerminkan hakikat dari variabel yang sedang diteliti.

Untuk menilai validitas dalam penelitian ini, digunakan rumus *Content Validity Ratio* (CVR) dengan data yang diperoleh dari evaluasi kelompok pakar yang disebut *Subject Matter Expert* (SME). Para SME bertugas menilai apakah suatu butir dianggap penting dalam mendukung tujuan pengukuran. Suatu butir dapat dikategorikan signifikan apabila mampu merepresentasikan tujuan pengukuran secara tepat (Aswar, 2021).

Dalam penelitian ini, jumlah *Subject Matter Expert* (SME) yang terlibat dalam penilaian validitas isi adalah tiga orang. Jumlah ini telah memenuhi batas minimal yang disyaratkan dalam penggunaan CVR, yakni minimal tiga orang ahli untuk menilai tingkat keesensialan tiap butir instrumen (Aswar, 2021). Masing-masing pakar diminta mengevaluasi setiap butir dengan tiga pilihan: esensial (E), berguna tetapi tidak esensial (G), atau tidak esensial (T). Hasil penilaian tersebut

kemudian digunakan untuk menghitung nilai CVR (Lawshe, 1975).

Nilai CVR bergerak dari -1.00 hingga +1.00. Apabila nilai CVR lebih besar dari 0,00, maka lebih dari separuh jumlah ahli menyatakan bahwa butir tersebut esensial. Semakin tinggi nilai CVR di atas angka 0, maka semakin esensial dan valid butir tersebut. Sebaliknya, nilai CVR yang lebih rendah mengindikasikan bahwa hanya 50% dari panel SME yang menganggap butir tersebut valid dan esensial (Aswar, 2021). Adapun rumus dari CVR adalah sebagai berikut:

$$CVR = 2ne/n-1$$

Keterangan:

CVR : *Content Validity Ratio*

ne : Banyaknya SME yang menilai suatu aitem 'esensial'

n : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem mengacu pada sejauh mana suatu aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang akan diukur (Aswar, 2021). Menurut Azwar (2021), langkah ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap pernyataan dalam mengungkapkan variasi atribut pada diri responden. Parameter ini, yang disebut daya diskriminasi (*discriminating power*), menjadi petunjuk sejauh mana suatu butir mampu berfungsi secara selektif dalam mengukur variabel penelitian.

Pada prinsipnya, daya diskriminasi suatu butir menunjukkan kemampuan butir tersebut dalam membedakan responden berdasarkan tingkat atribut yang diukur. Perbedaan tersebut tampak dari variasi respons antara kelompok individu yang memiliki skor tinggi dan kelompok individu yang memiliki skor rendah. Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi

product moment Pearson. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for Windows*. Formula perhitungan koefisien korelasi antara aitem dan total yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$rix = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n] - [\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

I : skor aitem
X : skor total skala
N : jumlah pegawai

Sebagai kriteria dalam pemilihan aitem pada analisis bivariat yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berdasarkan yang pertama *koefesien korelasi* aitem-total (*rix*) positif dan kedua taraf signifikansinya (ρ) signifikan kurang dari .05 ($p < .05$). Jika salah satu kriteria di atas tidak terpenuhi, maka aitem dianggap mempunyai daya beda yang rendah (*gugur*) (Azwar, 2022).

4. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada dapat dipercayanya suatu instrumen pengukuran jika suatu penelitian atau pengukuran dilakukan berulang kali pada objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kesenjangan suatu alat ukur dalam menghasilkan data penelitian. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila hasil yang diperoleh relatif konsisten ketika dilakukan pengukuran ulang pada kondisi yang sama. Sebaliknya, apabila terdapat kesalahan pengukuran yang bersifat acak, maka skor yang

dihasilkan menjadi kurang stabil sehingga tingkat akurasi pengukuran menurun. Kondisi tersebut menyebabkan variasi skor lebih dipengaruhi oleh *error* dibandingkan dengan keadaan sebenarnya dari subjek yang diukur (Azwar, 2017).

Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal antar butir dalam suatu skala penelitian. Analisis reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.0 for Windows. Adapun rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - Sy_1^2 + Sy_2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

Sy_1^2 dan Sy_2^2 : Varians skor Y1 dan varians skor Y2

Sx^2 = Varians skor X

Tabel berikut menunjukkan klasifikasi koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, menurut Guilford (Sugiyono., 2018).

Tabel 3.3 Klasifikasi Koefisien

Kriteria	Koefesien
Sangat Reliabel	>.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	.700 – .900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	.400 – .700 (Sedang)
Kurang Reliabel	.200 – .400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<.200 (Sangat Rendah)

Dengan demikian, suatu alat ukur pada umumnya dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq .70$. Proses pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) version 20.0 for Windows. Hasil uji reliabilitas selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menentukan kelayakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari lapangan diolah dan dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik. Pengolahan data dilakukan setelah seluruh data dari anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil terkumpul. Selanjutnya, setiap jawaban pada skala *Employee engagement* dan *job demands* diberikan skor sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, kemudian data dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian.

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan uji hipotesis, data diuji terlebih dahulu untuk memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis korelasi, yaitu uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji prasyarat yang harus dilakukan berupa teknik yang digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2016).

Uji normalitas dilakukan sebagai salah satu syarat analisis statistik untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan karena beberapa teknik analisis statistik parametrik mensyaratkan data yang berdistribusi normal. Menurut Priyanto (2011), uji normalitas digunakan untuk melihat kesesuaian distribusi data penelitian dengan distribusi normal teoritis. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap skor data yang telah diperoleh dari responden untuk mengetahui apakah pola penyebarannya mengikuti kurva normal (Priyatno, 2016).

Metode yang digunakan dalam pengujian normalitas pada penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $>.05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi $<.05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Apabila hasil pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka analisis normalitas dapat dilanjutkan menggunakan pendekatan *Skewness* dan *Kurtosis*. (Setiawan, 2012).

Pengujian normalitas melalui *Skewness* dan *Kurtosis* dilakukan dengan membandingkan nilai *Skewness* dan *Kurtosis* terhadap standar *error* masing-masing. Nilai *Skewness* diperoleh dari hasil pembagian antara skor *Skewness* dengan standar *error Skewness* (SE *Skewness*), sedangkan nilai *Kurtosis* diperoleh dari pembagian skor *Kurtosis* dengan standar *error Kurtosis* (SE *Kurtosis*). Data dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai *Skewness* dan *Kurtosis* berada pada rentang -1.96 sampai 1.96 atau secara praktis berada di antara -2 hingga 2 (Field, 2012).

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan terhadap data dalam penelitian guna mengetahui apakah hubungan antar variabel linier. Uji linearitas penting dilakukan karena membantu mengetahui ada tidaknya bias pada data penelitian dari hasil analisis secara keseluruhan (Priyatno, 2016). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linier signifikan atau tidak signifikan

(Sugiyono., 2018).

Menurut Ghozali (2016) variabel yang dapat dikatakan linier apabila nilai *Deviation from Linearity* (sig.) $>.05$ dan sebaliknya apabila nilai *Deviation from Linearity* (sig.) $<.05$ maka kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Pada penelitian ini pengujian linearitas menggunakan *test for linearity* yang terdapat pada SPSS.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang diajukan ini untuk melihat apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian mengenai hubungan antara *job demands* dan *employee engagement*, digunakan analisis statistik korelasional. Pemilihan teknik analisis dilakukan berdasarkan hasil uji normalitas data yang telah diperoleh sebelumnya. Apabila data penelitian berdistribusi normal, maka pengujian hubungan antar variabel dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (r). Namun, apabila data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka analisis dilakukan menggunakan korelasi *Spearman Rank* sebagai alternatif statistik nonparametrik.

Hubungan antara variabel *job demands* dan *employee engagement* dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (p) lebih kecil dari $.05$ (Sarwono, 2017). Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.0 *for Windows* (Ghozali, 2016)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Tahap persiapan penelitian dimulai setelah peneliti menerima Surat Keputusan (SK) Skripsi dari pihak fakultas. Sesudah SK Skripsi diperoleh, peneliti menyusun dan mengajukan proposal penelitian, yang kemudian dikonsultasikan secara rutin kepada dosen pembimbing skripsi. Proses bimbingan ini mencakup perbaikan latar belakang masalah, kajian teori, metodologi penelitian, serta penyusunan alat ukur penelitian. Apabila proposal telah disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti melanjutkan ke tahap pengurusan izin penelitian sesuai prosedur yang berlaku.

Pengurusan izin penelitian dimulai dengan permohonan surat izin penelitian dari fakultas. Surat ini berfungsi sebagai dokumen resmi yang menunjukkan bahwa peneliti telah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian di lokasi yang telah ditentukan. Selanjutnya, peneliti mengajukan surat izin penelitian ke Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry guna memperoleh data awal, yaitu jumlah populasi penelitian. Pada proses ini, peneliti juga menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pihak terkait untuk menjelaskan tujuan penelitian serta tata cara pengumpulan data, sehingga pelaksanaan penelitian dapat berlangsung dengan teratur dan sesuai aturan yang berlaku.

Selain mengurus surat izin penelitian, peneliti juga menyiapkan berbagai kelengkapan administratif pendukung, seperti lembar persetujuan menjadi responden (*informed consent*) serta instrumen penelitian berupa skala psikologis

yang telah melalui tahap pengecekan dan perbaikan berdasarkan masukan dari dosen pembimbing. Dalam menjalankan penelitian, peneliti memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, antara lain menjaga kerahasiaan identitas responden serta memastikan bahwa partisipasi responden dilakukan secara sukarela.

Setelah seluruh proses pengumpulan data rampung, peneliti mengurus surat keterangan selesai penelitian yang diterbitkan oleh Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Surat keterangan ini berfungsi sebagai bukti bahwa peneliti telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian sesuai dengan izin yang telah diberikan. Seluruh rangkaian administrasi penelitian ini dilakukan guna memastikan bahwa penelitian berjalan secara sistematis, teratur, dan sesuai dengan standar akademik yang berlaku.

1. Administrasi Penelitian

Pada tahap awal sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti melakukan administrasi yang harus dipersiapkan sebelum penelitian, mulai menyiapkan skala penelitian. Kemudian peneliti mengajukan surat izin penelitian dari Kasubag akademik Fakultas Psikologi pada tanggal 7 Agustus 2026. Pada tanggal 7 Agustus 2026 peneliti mengantar surat izin penelitian melalui pesan *Whatsapp* kepada Kepala Bagian Perencanaan Polres Aceh Singkil. Pada tanggal 8 Agustus 2026 peneliti menghubungi pihak Bagian Perencanaan dan dikirimkan surat yang sudah ditandatangani oleh pihak yang berkaitan melalui pesan *Whatsapp*.

2. Pelaksanaan Penelitian

Uji coba alat ukur dilakukan dengan menggunakan teknik *try out* terpakai. Teknik ini merupakan metode pengujian *validitas* dan *reliabilitas* yang

dilaksanakan melalui satu kali pengambilan data, di mana hasil yang diperoleh langsung digunakan untuk pengujian hipotesis. Pada pelaksanaannya, data skala yang telah diisi oleh subjek terlebih dahulu dianalisis menggunakan uji daya beda aitem. Analisis ini bertujuan untuk menyeleksi aitem-aitem yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, sehingga hanya aitem yang layak yang digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 9 Agustus sampai 14 Agustus 2026 dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui metode secara daring menggunakan *Google form*. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menyebarkan tautan skala melalui grup Polres Aceh Singkil.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari skala *job demands* sebanyak 36 aitem dan skala *employee engegement* sebanyak 36 aitem, sehingga total keseluruhan aitem dalam penelitian ini berjumlah 72 aitem. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 26.0 *for Windows*.

a. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil perhitungan *Content Validity Ratio (CVR)* pada skala *job demands* dan skala *employee engegement* diperoleh melalui proses penilaian isi oleh *Subject Matter Expert (SME)*. Penilaian ini melibatkan tiga orang ahli yang bertugas mengevaluasi sejauh mana setiap aitem mampu merepresentasikan karakteristik perilaku yang hendak diukur. Adapun hasil komputasi dari masing-masing skala tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Komputasi CVR Skala Job Demands

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1	29	1
2	1	16	1	30	1
3	1	17	1	31	1
4	1	18	1	32	1
5	1	19	1	33	1
6	1	20	1	34	1
7	1	21	1	35	1
8	1	22	1	36	1
9	1	23	1		
10	1	24	1		
11	1	25	1		
12	1	26	1		
13	1	27	1		
14	1	28	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada *job demands*, berjumlah 36 aitem semua di anggap valid karena semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), yang berarti semua aitem dinilai esensial dan dinyatakan valid berdasarkan penilaian para ahli.

Tabel 4.2 Komputasi CVR Skala Employee Engagement

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1	29	1
2	1	16	1	30	1
3	1	17	1	31	1
4	1	18	1	32	1
5	1	19	1	33	1
6	1	20	1	34	1
7	1	21	1	35	1
8	1	22	1	36	1
9	1	23	1		
10	1	24	1		
11	1	25	1		
12	1	26	1		
13	1	27	1		
14	1	28	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada *employee engagement*, berjumlah 36 aitem semua di anggap valid karena semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), yang berarti semua aitem dinilai esensial dan dinyatakan valid berdasarkan penilaian para ahli.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil uji daya beda aitem pada skala *job demands* dan skala *employee engagement* yang telah dilakukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Job Demands

No	rix	Sig	Ket	status	No	rix	Sig	ket	Status
1	.358	0.001	Sangat signifikan	Sahih	22	.610	0.001	Sangat signifikan	Sahih
2	.423	0.001	Sangat signifikan	Sahih	23	.626	0.001	Sangat signifikan	Sahih
3	.447	0.001	Sangat signifikan	Sahih	24	.498	0.001	Sangat signifikan	Sahih
4	.490	0.001	Sangat signifikan	Sahih	25	.636	0.001	Sangat signifikan	Sahih
5	.458	0.001	Sangat signifikan	Sahih	26	.664	0.001	Sangat signifikan	Sahih
6	.532	0.001	Sangat signifikan	Sahih	27	.607	0.001	Sangat signifikan	Sahih
7	.391	0.001	Signifikan	Sahih	28	.485	0.001	Signifikan	Sahih
8	.313	0.001	Sangat signifikan	Sahih	29	.509	0.001	Signifikan	Sahih
9	.505	0.014	Sangat signifikan	Sahih	30	.468	0.001	Sangat signifikan	Sahih
10	.358	0.001	Sangat signifikan	Sahih	31	.635	0.001	Sangat signifikan	Sahih
11	.378	0.001	Sangat signifikan	Sahih	32	.568	0.001	Sangat signifikan	Sahih
12	.344	0.001	Sangat signifikan	Sahih	33	.569	0.001	Sangat signifikan	Sahih
13	.573	0.001	Sangat signifikan	Sahih	34	.673	0.001	Sangat signifikan	Sahih
14	.297	0.001	Sangat signifikan	Sahih	35	.551	0.001	Sangat signifikan	Sahih
15	.534	0.001	Sangat signifikan	Sahih	36	.507	0.001	Sangat signifikan	Sahih
16	.459	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
17	.485	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
18	.405	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
19	.359	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
20	.484	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
21	.565	0.001	Sangat signifikan	Sahih					

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem pada skala *job demands*, diperoleh bahwa seluruh aitem memiliki nilai koefisien korelasi berkisar antara .224 hingga .628, ($>.20$) sehingga seluruh aitem dinyatakan memenuhi kriteria daya beda yang baik dan tidak terdapat aitem yang gugur. Dengan demikian, seluruh aitem dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.4 Blue Print Akhir Skala Job Demands

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Job demands	Work overload	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	1,2	19,20	4
		Tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas	3,4	21,22	4
		Kecepatan atau ritme kerja yang tinggi	5,6	23,24	4
	Emotional demands	Tekanan emosi saat bekerja	7,8	25,26	4
		Mengontrol emosi ketika menghadapi masyarakat	9,10	27,28	4
		Menghadapi situasi atau individu yang menguras emosi	11,12	29,30	4
	Cognitive demands	Konsentrasi tinggi dalam bekerja	13,14	31,32	4
		Pengambilan keputusan cepat	15,16	33,34	4
		Pemrosesan informasi yang kompleks	17,18	35,36	4
Jumlah			18	18	36

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Tabel 4.5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Employee Engagement

No	rix	Sig	Ket	status	No	Rix	Sig	ket	Status
1	.718	0.001	Sangat signifikan	Sahih	22	.657	0.001	Sangat signifikan	Sahih
2	.699	0.001	Sangat signifikan	Sahih	23	.632	0.001	Sangat signifikan	Sahih
3	.728	0.001	Sangat signifikan	Sahih	24	.572	0.001	Sangat signifikan	Sahih
4	.711	0.001	Sangat signifikan	Sahih	25	.694	0.001	Sangat signifikan	Sahih
5	.590	0.001	Sangat signifikan	Sahih	26	.508	0.001	Sangat signifikan	Sahih
6	.635	0.001	Sangat signifikan	Sahih	27	.609	0.001	Sangat signifikan	Sahih
7	.663	0.001	Sangat signifikan	Sahih	28	.083	0.001	Tidak signifikan	Tidak Sahih
8	.690	0.001	Sangat signifikan	Sahih	29	.683	0.001	Sangat signifikan	Sahih
9	.587	0.014	Sangat signifikan	Sahih	30	.676	0.001	Sangat signifikan	Sahih
10	.545	0.001	Sangat signifikan	Sahih	31	.661	0.001	Sangat signifikan	Sahih
11	.602	0.001	Sangat signifikan	Sahih	32	.591	0.001	Sangat signifikan	Sahih
12	.638	0.001	Sangat signifikan	Sahih	33	.625	0.001	Sangat signifikan	Sahih
13	.508	0.001	Sangat signifikan	Sahih	34	.600	0.001	Sangat signifikan	Sahih
14	.529	0.001	Sangat signifikan	Sahih	35	.567	0.001	Sangat signifikan	Sahih
15	.608	0.001	Sangat signifikan	Sahih	36	.516	0.001	Sangat signifikan	Sahih
16	.628	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
17	.607	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
18	.550	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
19	.524	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
20	.406	0.001	Sangat signifikan	Sahih					
21	.679	0.001	Sangat signifikan	Sahih					

Berdasarkan dari 36 aitem yang diuji terdapat satu aitem yang dinyatakan tidak sah, yaitu aitem nomor 28. Aitem tersebut memiliki nilai koefisien korelasi sebesar .083, sehingga tidak memenuhi kriteria daya beda aitem yang ditetapkan, yaitu $\geq .20$. Sementara itu, 35 aitem lainnya memiliki nilai koefisien korelasi

berkisar antara .406 hingga .728, sehingga memenuhi kriteria daya beda yang baik dan dinyatakan sahih. Dengan demikian, aitem nomor 28 digugurkan, sedangkan 35 aitem lainnya dapat dipertahankan dan digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6 Blue Print Akhir Skala Employee Engagement

Variabel	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Employee engagement	Physical engagement	Energi fisik dalam bekerja	1,2	19,20	4
		Partisipasi aktif dalam pekerjaan	3,4	21,22	4
		Kesungguhan dalam menyelesaikan tugas	5,6	23,24	4
	Cognitive engagement	Konsentrasi terhadap pekerjaan	7,8	25,26	4
		Pemahaman terhadap tujuan organisasi	9,10	27	4
		Fokus terhadap tanggung jawab kerja	11,12	29,30	4
	Emotional engagement	Rasa bangga terhadap pekerjaan			4
		Keterikatan emosional dengan organisasi	13,14	31,32	4
		Antusiasme dan rasa memiliki	15,16	33,34	4
		Antusiasme dan rasa memiliki	33,34	35,36	4
Jumlah		18	18	36	

C. Hasil Uji Reabilitas

1) Uji Reabilitas aitem skala *job demands*

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada skala *job demands*, diperoleh koefisien sebesar .910. Berdasarkan kriteria reliabilitas, nilai tersebut berada pada rentang .900, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala memiliki tingkat reliabilitas dalam kategori cukup reliabel (sangat tinggi).

2) Uji Reabilitas aitem skala *employee engagement*

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada skala *employee engagement*, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar .948 sebelum dilakukan pengguguran aitem.

Setelah aitem nomor 28 yang dinyatakan tidak sah digugurkan, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar .951. Berdasarkan kriteria reliabilitas, kedua nilai tersebut berada pada rentang .900-1.000 dan termasuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, skala *employee engagement* memiliki tingkat konsistensi internal yang reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

B. Deskripsi Sampel Penelitian

1. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari 114 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 77 responden (67,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 37 (42,5%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh laki-laki, sebagaimana pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	77	67,5 %
Perempuan	37	42,5 %
Total	114	100%

2. Deskripsi berdasarkan usia

Hasil analisis berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa rentang usia pegawai di Polres Aceh Singkil berada pada usia 23 hingga 53 tahun. Usia yang paling dominan adalah 32 tahun, yaitu sebanyak 11 orang (9,6%). Selanjutnya, responden berusia 30 tahun berjumlah 10 orang (8,8%), sedangkan responden berusia 38 tahun berjumlah 8 orang (7%). Distribusi usia tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki rentang usia yang cukup beragam, mulai dari usia dewasa awal hingga dewasa madya. Keragaman usia ini menunjukkan adanya

perbedaan tahap perkembangan dan pengalaman kerja di antara responden.

C. Pengujian Hipotetik

1. Kategorisasi data

Menurut Azwar (2012), kategorisasi merupakan proses penempatan individu ke dalam kelompok-kelompok yang tersusun secara berjenjang berdasarkan suatu kontinum sesuai dengan atribut yang diukur. Kategorisasi ini dapat diperoleh dengan membuat pengelompokan skor sampel berdasarkan besar kecilnya satuan deviasi standar populasi. Karena sifatnya yang relatif, lebar interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara sampel, selama penetapan tersebut masih berada dalam kerangka pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri atas tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala *Job demands*

Hasil dari analisis data deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan data hipotetis maupun data empiris (sesuai kondisi di lapangan) dari variabel *job demands* disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian Skala Job Demands

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Job demands</i>	180	36	108	24	167.0	81.00	146.4	15.34

Keterangan rumus skor hipotetik

Xmin (skor minimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban

M (mean) : Dengan rumus (skor maks + skor min): 2

SD (standar deviasi) : Dengan rumus s (skor maks - skor min): 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor minimal variabel *job demands* adalah 36, sedangkan skor maksimal adalah 180, dengan nilai *mean* sebesar 108 dan standar deviasi sebesar 24. Sementara itu, berdasarkan data empirik, diperoleh skor minimal sebesar 81., skor maksimal sebesar 167., nilai mean sebesar 146., dan standar deviasi sebesar 15.34. Deskripsi data penelitian tersebut selanjutnya dapat dijadikan sebagai dasar dalam menentukan batasan pengkategorian sampel penelitian. Pengkategorian variabel *job demands* dilakukan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala *job demands*:

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X\end{aligned}$$

Keterangan:

X = Rentang aitem pernyataan

M = *Mean* (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus sebagai dapat hasil kategorisasi skala *job demands* adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.9 Kategorisasi Skala *Job Demands*

Kategorisasi	Interval	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 131.06$	17	14.9%
Sedang	$131.06 \leq X < 161.74$	85	74.6%
Tinggi	$161.74 \leq$	12	10.5%
Jumlah		114	100%

Berdasarkan pada Tabel 4.9, hasil pengkategorian *job demands* menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri atas 17 orang (14,9%) dengan tingkat *job demands* rendah, 85 orang (74,6%) dengan tingkat *job demands* sedang, dan 12

orang (10,5%) dengan tingkat *job demands* tinggi. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki *job demands* pada kategori sedang.

b. skala *employee engagement*

Hasil dari analisis data deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan data hipotetis maupun data empiris (sesuai kondisi di lapangan) dari variabel *employee engagement* disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian *Employee Engagement*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Ymax	Ymin	Mean	SD	Ymax	Ymin	Mean	SD
<i>Employee engagement</i>	175	35	105	23.3	171.0	60.00	118.0	26.21

Keterangan rumus skor hipotetik

Xmin (skor minimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban

M (mean) : Dengan rumus (skor maks + skor min): 2

SD (standar deviasi) : Dengan rumus s (skor maks - skor min): 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor minimal variabel *employee engagement* adalah 35, sedangkan skor maksimal adalah 175, dengan nilai *mean* sebesar 105 dan standar deviasi sebesar 23.3. Sedangkan secara data empirik menunjukkan skor minimal sebesar 60., skor maksimal sebesar 171., nilai *mean* sebesar 118. dan standar deviasi sebesar 26.21. Deskripsi data penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala *employee engagement*:

Rendah	$= X < M - 1SD$
Sedang	$= M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$= M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X	= Rentang aitem pernyataan
M	= <i>Mean</i> (rata-rata)
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus sebagai dapat hasil kategorisasi skala *employee engagement* adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.11 Kategorisasi skala employee engagement.

Kategorisasi	Internal	Jumlah (n)	Peresentase (%)
Rendah	$X < 91.88$	16	14.0%
Sedang	$91.88 \leq X < 144.3$	71	62.3%
Tinggi	$144.3 \leq X$	27	23.7%
Jumlah		114	100%

Bedasarkan Tabel 4.11, hasil pengkategorian *employee engagement* menunjukkan bahwa terdapat 16 orang (14,0%) yang berada pada kategori *employee engagement* rendah, 71 orang (62,3%) berada pada *employee engagement* sedang, dan 27 orang (23,7%) berada pada kategori *employee engagement* tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dalam penelitian ini memiliki tingkat *employee engagement* pada kategori sedang.

2. Hasil uji asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel independen (*job demands*) dan variabel dependen (*employee engagement*). Uji asumsi terdiri dari beberapa prasyarat.

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Koefisien Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows.

Tabel 4.12 Uji Normalitas Data Penelitian

No	Variabel Penelitian	<i>p</i>
1	<i>Job demands</i>	.000
2	<i>Employee engagement</i>	.020

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada variabel *job demands* diperoleh nilai signifikansi (*p*) sebesar .000. Sementara itu, pada variabel *employee engagement* diperoleh nilai signifikansi (*p*) .020. Berdasarkan hasil tersebut, kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi (*p*) < .05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *job demands* dan *employee engagement* tidak berdistribusi normal

b. Uji linieritas hubungan

Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan yang dikerjakan dengan prosedur *linearity* dalam tabel ANOVA, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pola hubungan yang *linear* antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Dua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan yang membentuk garis lurus apabila nilai signifikansi pada kolom linieritas lebih besar dari .05.

Hasil uji linieritas yang dilakukan terhadap kedua variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	Deviation From Linearity	Sig. (p)
Job demands	1.019	.463
Employee engagetmen		

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.13, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 1.019 dengan nilai signifikansi (p) sebesar .463. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari .05 ($p > .05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara variabel *job demands* dan *employee engagement*. Dengan demikian, hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil dapat dinyatakan *linear*.

3. Hasil uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan setelah seluruh uji prasyarat terpenuhi. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi non-parametrik karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, meskipun uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi *Spearman* untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dan *employee engagement*. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	r	P
Job demands	.069	.466
Employee engagement		

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi antara *job demands* dan *employee engagement* sebesar .069 dengan nilai signifikansi sebesar .466 ($p > .05$). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah

hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil cenderung searah, namun kekuatan hubungan tersebut tergolong sangat lemah. Sementara itu, nilai signifikansi yang lebih besar dari .05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak signifikan secara statistik.

Hasil tersebut tidak sejalan dengan hipotesis penelitian yang diajukan berdasarkan teori *job demands-resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi dan sumber daya individu sehingga berpotensi berkaitan dengan rendahnya *employee engagement*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job demands* dan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil tidak didukung oleh hasil penelitian. Meskipun arah hubungan yang diperoleh justru positif, hubungan tersebut sangat lemah dan tidak signifikan, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa peningkatan *job demands* berkaitan secara nyata dengan peningkatan *employee engagement*.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat lemah antara *job demands* dengan *employee engagement*, namun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh anggota kepolisian memiliki arah hubungan yang sejalan dengan keterlibatan kerja,

tetapi hubungan tersebut belum menunjukkan keterkaitan yang bermakna secara statistik.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar .069 dengan nilai signifikansi sebesar .466 ($p > .05$). Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* cenderung searah, sedangkan nilai koefisien yang sangat kecil menunjukkan bahwa kekuatan hubungan kedua variabel berada pada tingkat yang sangat lemah. Sementara itu, nilai signifikansi yang lebih besar dari .05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut belum signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu adanya hubungan negatif antara *job demands* dengan *employee engagement*, belum didukung oleh hasil penelitian.

Hasil penelitian ini menarik untuk dikaji lebih lanjut karena secara teoritis *job demands* merupakan salah satu aspek dalam model *job demands-resources* (JD-R) yang berkaitan dengan kondisi psikologis individu dalam menjalankan pekerjaan. *job demands* mencakup berbagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis, seperti beban kerja, tuntutan emosional, dan tuntutan kognitif. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menjadi kondisi yang menguras energi individu, terutama apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai. Namun demikian, model JD-R juga menjelaskan bahwa tidak semua tuntutan pekerjaan memberikan pengalaman yang sama bagi setiap individu.

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil berada pada kategori sedang dalam *job demands*, yaitu sebanyak 85 orang

atau 74.6%. Sementara itu, pada variabel *employee engagement*, sebagian besar anggota juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 71 orang atau 62.3%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara umum anggota penelitian memiliki tingkat tuntutan pekerjaan dan keterlibatan kerja yang berada pada kategori sedang. Dengan kondisi tersebut, hubungan antara kedua variabel menjadi penting untuk dipahami tidak hanya berdasarkan tinggi atau rendahnya tuntutan pekerjaan, tetapi juga berdasarkan bagaimana anggota mengalami dan merespons tuntutan tersebut dalam lingkungan kerjanya.

Dalam konteks pekerjaan kepolisian, tuntutan pekerjaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tugas. Anggota kepolisian dihadapkan pada berbagai kondisi pekerjaan yang membutuhkan kesiapan fisik dan psikologis, kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah. Oleh karena itu, tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh anggota tidak selalu dipandang sebagai suatu tekanan, tetapi dapat menjadi bagian dari tanggung jawab dan karakteristik pekerjaan yang harus dijalankan. Perbedaan cara anggota dalam memaknai dan menghadapi tuntutan pekerjaan tersebut dapat menjadi salah satu hal yang perlu dipertimbangkan dalam memahami hubungan antara *job demands* dengan *employee engagement*.

Selain itu, orientasi pengabdian dan makna terhadap pekerjaan juga dapat menjadi bagian yang menjelaskan kondisi tersebut. Menjadi anggota kepolisian memiliki tanggung jawab yang berkaitan dengan pelayanan, perlindungan, pengayoman masyarakat, serta pemeliharaan keamanan dan ketertiban. Makna pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dapat memberikan dorongan bagi anggota

untuk tetap menjalankan tugas dan mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini, terdapat gambaran dari hasil wawancara bahwa menjadi bagian dari kepolisian dipandang sebagai suatu kebanggaan karena memberikan kesempatan untuk mengabdikan secara langsung kepada negara dan masyarakat. Makna kerja tersebut dapat menjadi salah satu sumber psikologis yang membantu anggota dalam menjalankan tugas di tengah berbagai tuntutan pekerjaan.

Selain makna kerja, keberadaan *job resources* atau sumber daya pekerjaan juga dapat menjadi bagian penting dalam memahami hasil penelitian. Dalam model JD-R, sumber daya pekerjaan seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta otonomi dalam bekerja dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus menjadi sumber motivasi. Dengan adanya sumber daya yang mendukung, anggota dapat memiliki kemampuan dan dukungan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya sehingga tuntutan pekerjaan tidak selalu diikuti dengan penurunan keterlibatan kerja. Dalam konteks kepolisian, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang baik dapat memberikan dukungan psikologis bagi anggota dalam menghadapi berbagai kondisi pekerjaan.

Selain itu, *job demands* dapat dipersepsikan secara berbeda oleh setiap individu. Bakker dan Demerouti menjelaskan bahwa sebagian tuntutan pekerjaan dapat dipandang sebagai *challenge demands*, yaitu tuntutan yang memberikan kesempatan bagi individu untuk menggunakan kemampuan, mengembangkan diri, dan mencapai tujuan tertentu. Dalam pekerjaan kepolisian, tugas yang membutuhkan tanggung jawab besar, kemampuan merespons keadaan dengan cepat, serta menghadapi situasi yang beragam dapat dipandang sebagai bagian dari

tantangan pekerjaan. Ketika tuntutan tersebut dipersepsikan sebagai tantangan, keberadaannya tidak selalu berkaitan dengan berkurangnya keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Field dan Buitendach (2012) yang menunjukkan bahwa *job demands* yang bersifat tantangan (*challenge demands*) justru dapat meningkatkan *employee engagement*. Selain itu, Demerouti et al. (2011) menjelaskan bahwa *job demands* yang tinggi lebih cenderung berkaitan dengan kelelahan, tetapi tidak selalu diikuti dengan menurunnya keterikatan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* dapat memiliki pola yang berbeda bergantung pada karakteristik pekerjaan, sumber daya yang tersedia, serta bagaimana individu mempersepsikan tuntutan yang dihadapi.

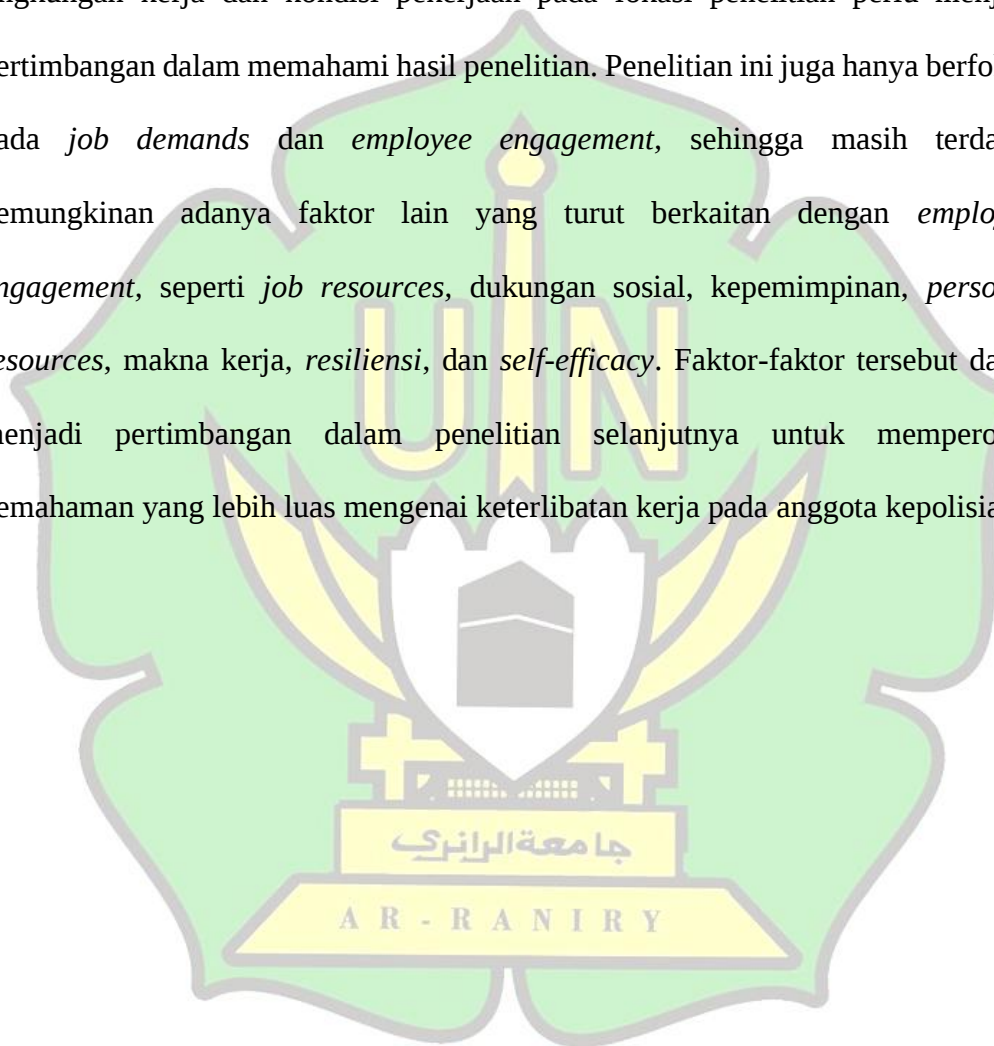
Karakteristik individu juga dapat menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian ini. Setiap anggota memiliki kemampuan dan pengalaman yang berbeda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. *Resiliensi* dan *self-efficacy*, misalnya, dapat membantu individu dalam menghadapi situasi kerja yang menuntut. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dan mampu beradaptasi terhadap tekanan dapat tetap menjalankan tugas secara optimal ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam penelitian ini, terdapat gambaran bahwa anggota tetap menjalankan tugas meskipun mengalami kelelahan karena adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan respons individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan adanya hubungan antara *job demands* dengan *employee engagement*. Perbedaan hasil tersebut dapat dipahami melalui perbedaan karakteristik responden dan konteks pekerjaan. Anggota kepolisian memiliki karakteristik pekerjaan yang khas karena pekerjaan mereka berkaitan dengan pelayanan masyarakat, penegakan hukum, serta tanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban. Kondisi tersebut memungkinkan anggota memiliki orientasi dan pengalaman kerja yang berbeda dibandingkan dengan pegawai pada organisasi atau bidang pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* dapat menunjukkan pola yang berbeda pada konteks pekerjaan yang berbeda.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil belum menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Meskipun arah hubungan yang diperoleh bersifat positif, kekuatan hubungan berada pada tingkat yang sangat lemah. Kondisi tersebut dapat dipahami bahwa keterlibatan anggota dalam pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi, tetapi juga dapat berkaitan dengan bagaimana tuntutan tersebut dipersepsikan, sumber daya yang tersedia dalam lingkungan kerja, makna yang diberikan terhadap pekerjaan, serta karakteristik individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan temuan penelitian. Penelitian

ini menggunakan desain korelasional sehingga hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* hanya dapat dilihat berdasarkan keterkaitan antar variabel dan belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat. Selain itu, penelitian dilakukan pada anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil sehingga karakteristik lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan pada lokasi penelitian perlu menjadi pertimbangan dalam memahami hasil penelitian. Penelitian ini juga hanya berfokus pada *job demands* dan *employee engagement*, sehingga masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang turut berkaitan dengan *employee engagement*, seperti *job resources*, dukungan sosial, kepemimpinan, *personal resources*, makna kerja, *resiliensi*, dan *self-efficacy*. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai keterlibatan kerja pada anggota kepolisian.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi *Spearman* (r) sebesar .069 dengan nilai signifikansi .466 ($p > .05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dengan *employee engagement* pada sampel penelitian ini. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel cenderung searah, namun tingkat hubungan tersebut berada pada kategori sangat lemah. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *job demands* dan *employee engagement* tidak didukung oleh hasil penelitian.

Meskipun sebagian besar anggota kepolisian berada pada kategori *job demands* sedang (74.6%), tingkat *employee engagement* mereka juga berada pada kategori sedang (62.3%). Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa tuntutan pekerjaan dan keterlibatan kerja anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil dalam penelitian ini sama-sama berada pada tingkat sedang, sementara hubungan antara kedua variabel belum menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis, yaitu:

1. Bagi Anggota Kepolisian Polres Aceh Singkil

Anggota kepolisian diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal

tersebut dapat dilakukan dengan menjaga semangat, dedikasi, dan konsentrasi dalam bekerja serta memahami pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab dan pengabdian kepada masyarakat dan negara.

Anggota juga diharapkan dapat mempertahankan kondisi fisik dan psikologis yang baik melalui pola hidup sehat, istirahat yang cukup, serta pengelolaan waktu yang seimbang. Selain itu, membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja maupun atasan dapat menjadi bagian penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Anggota juga diharapkan terus mengembangkan kemampuan dan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, maupun pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan tugas kepolisian. Dengan demikian, anggota dapat menjalankan tugas secara optimal serta mempertahankan keterlibatan yang baik dalam pekerjaan.

2. Bagi Polres Kabupaten Aceh Singkil

Instansi Polres Kabupaten Aceh Singkil diharapkan dapat terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas anggota. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas dan sarana kerja yang memadai, komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota, serta hubungan kerja yang saling mendukung. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan arahan dan kejelasan mengenai tugas serta tanggung jawab anggota sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara terarah. Selain itu, pemberian apresiasi terhadap pelaksanaan tugas dan pencapaian anggota dapat terus dilakukan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan. Instansi juga dapat memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan

kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung anggota dalam menjalankan tugas serta mempertahankan *employee engagement* dalam lingkungan kerja.

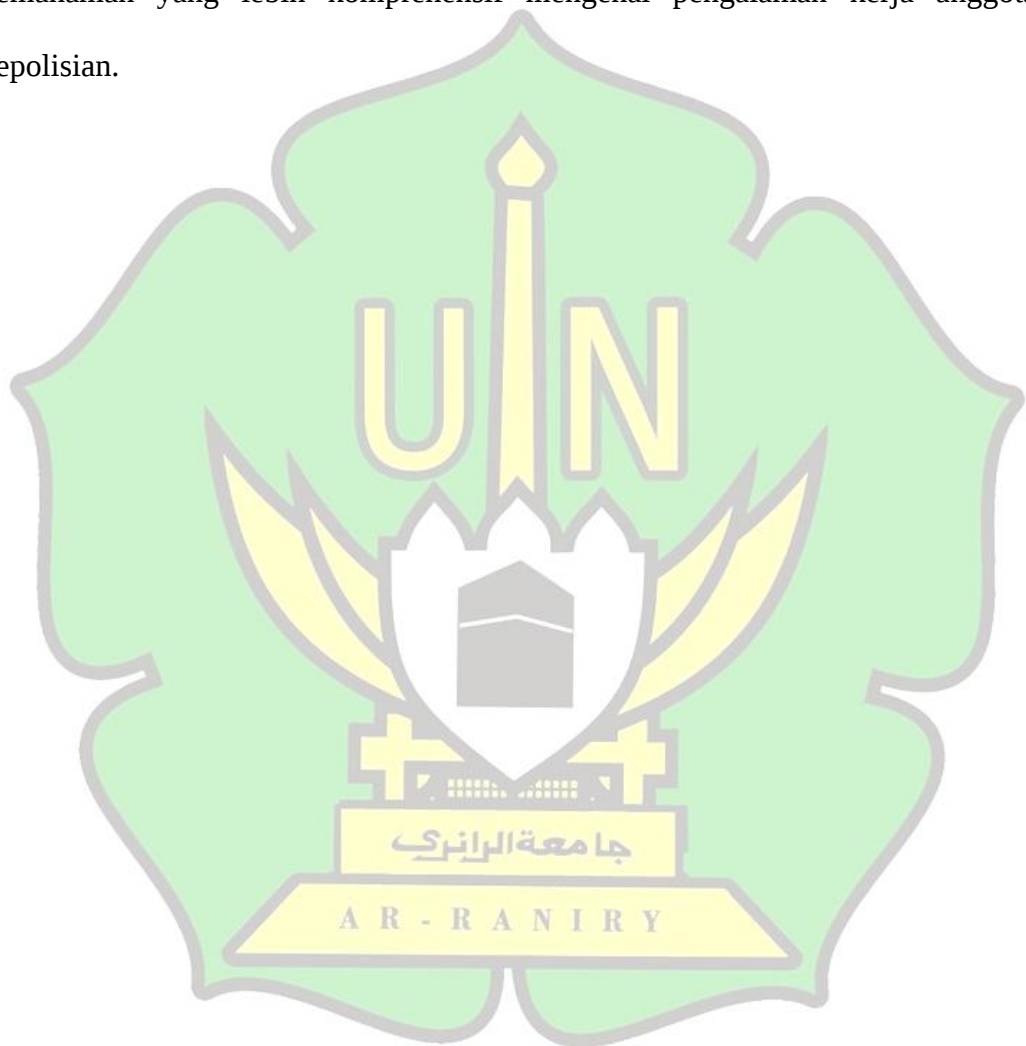
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji *employee engagement* pada anggota kepolisian, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang berkaitan dengan keterlibatan kerja. Hal tersebut penting karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *job demands* dan *employee engagement* belum menunjukkan hubungan yang signifikan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel seperti *job resources*, dukungan sosial, kepemimpinan, *personal resources*, *psychological capital*, *meaning of work*, dan *work-life balance*.

Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan subjek dan lokasi penelitian yang lebih beragam, seperti melibatkan beberapa Polres di wilayah Aceh atau daerah lainnya, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai *employee engagement* pada anggota kepolisian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai pengalaman anggota dalam menjalankan tugas, keterlibatan mereka terhadap pekerjaan, serta kondisi yang mendukung keterlibatan tersebut.

Selanjutnya, penelitian dengan desain yang berbeda juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai

dinamika *job demands* dan *employee engagement*. Penelitian *longitudinal*, misalnya, dapat digunakan untuk melihat perubahan kondisi kedua variabel dari waktu ke waktu. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian mengenai *employee engagement* serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman kerja anggota kepolisian.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. . UK: Edward Elgar Publishing.
- Azwar. (2016). *Kontruksi tes kemampuan kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan validitas (Edisi 4, Cetakan terbaru)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2004). Using the job demands–resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.
- Bakker, A. B. (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. (2007). The Job demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Christianty, T. O. (2016). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351–373. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>.
- Demerouti, E. &. (2011). The job demands–resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), Article 974. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>.
- Dizar, A. D. (2022). Pengaruh Job demands-Resouces terhadap Employee engagement pada Karyawan Work from Home. . Vol.2 (1), 298–307, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Field, L. K. (2012). Work engagement, organisational commitment, job resources and job demands of teachers working within disadvantaged high schools in KwaZulu-Natal, South Africa. . *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 87–95.

- Gallup. (2013). State of The Global Workplace. *wordpress*, Retrieved June 24, 2018, from <https://nicolascordier.files.wordpress.com/2014/04/gallup-worldwide-report-onengagement-2013.pdf>.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. . *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Harter, J. K. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. . *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Harter, J. K. (2012). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan *employee engagement* dan *burnout* pada karyawan divisi IT. *Jurnal Psikologi*, 9(1).
- Husain, W. R., Ramli, A., & Syamsuriyati. (2024). Pengaruh job demands-resources (JD-R) terhadap employee engagement di RSUD Lamadukkelleng Wajo. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 10267–10279. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i4.34634>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. . *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. . <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393>.
- Maulana, Y. L. (2025). Maulana, Y., Lie, D Pengaruh motivasi dan quality of worklife terhadap kinerja pegawai PT Medco E & P Malaka Aceh Timur yang dimediasi oleh employee engagement. . *Mount Hope Economic Global Journal (MEGA)* , 3(1), 28–42. .
- Maylett, T. &. (2014). *MAGIC: Five keys to unlock the power of employee engagement*. . Greenleaf Book Group Press.
- Nisa, D. K. (2023). *Pengaruh job demands dan job resources terhadap employee engagement pada karyawan coffee shop di Bento Group Indonesia wilayah Yogyakarta* [Skripsi, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung]. Repositori UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

- Priyatno, D. (2016). *SPSS handbook: Analisis data, olah data, dan penyelesaian kasus-kasus statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robertson Smith, G. &. (2009). Employee engagement: A review of current thinking. *Institute for Employment Studies*.
- Rudi. (2012). GWS 2012 Mencengangkan 2/3 Karyawan Indonesia Disengaged. Retrieved from Portal HR: www.portalhr.com.
- Schaufeli, W. &. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale Utrecht. *Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Schaufeli, W. 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.
- Schaufeli, W. B. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, (pp. 43–68). Springer.
- Setiawan, A. (2012). Penentuan distribusi skewness dan kurtosis dengan metode resampling berdasar densitas kernel (studi kasus pada analisis inflasi bulanan komoditas bawang merah, daging ayam ras dan minyak goreng di Kota Semarang).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tribatanews. (2024). Dua personel Polres Aceh Singkil di upacarakan PTDH akibat desersi. ACEH SINGKIL: <https://tribatanews-resacehsingkil.aceh.polri.go.id/index.php/2024/08/06/dua-personel-polres-aceh-singkil-di-upacarakan-ptdh-akibat-desersi/>.

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-1732/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/10/2025

TENTANG

**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;-
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 26 September 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi.,MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Hendri, M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Uci Rahmadani
NIM/Prodi : 220901133/Psikologi
Judul : Hubungan Job Demands dengan Employee Engagement pada Anggota POLRES Aceh Singkil

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Oktober 2025

Dekan Fakultas Psikologi,



Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-1577/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/8/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Polres Aceh Singkil

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901133

Nama : UCI RAHMADANI

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : nasruddin rasyid melur emperom

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***HUBUNGAN JOB DEMANS DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES WILAYAH ACEH SINGKIL***

Banda Aceh, 12 Agustus 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 09 September 2026

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
RESOR ACEH SINGKIL
Jalan Singkil - Subulussalam Km 22,5



SURAT KETERANGAN
Nomor :Skel/ 100 /VIII/2026

Kepala Kepolisian Resor Aceh Singkil Polda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : UCI RAHMADANI
NIM : 220901133
PROGRAM STUDI/JURUSAN : PSIKOLOGI
ALAMAT : NASRUDDIN RASYID MELUR EMPEROM

Benar yang Namanya tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian pada tanggal 14 s.d. 19 Agustus 2026 dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **HUBUNGAN JOB DEMANS DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA ANGGOTA KEPEOLISIAN POLRES WILAYAH ACEH SINGKIL** di Mako Polres Aceh Singkil.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Singkil, 19 Agustus 2026
KEPALA KEPOLISIAN RESOR ACEH SINGKIL POLDA ACEH



Ditandatangani secara elektronik oleh:

JOKO TRYONO, S.I.K., M.H.
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 79052174



Lampiran IV

SKALA PENELITIAN

Kuesioner Try Out

Saya Uci Rahmadani (220901133) Mahasiswa Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan penelitian saya. Penelitian saya berjudul "**HUBUNGAN JOB DEMANDS DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES KABUPATEN ACEH SINGKIL**". Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/i untuk berpartisipasi di dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner dengan kriteria berikut ini :

1. **Kuesioner Ini Ditujukan Kepada Anggota/Pegawai Kepolisian Polres Aceh Singkil**
2. **Berstatus Sebagai Anggota/Pegawai Aktif Kepolisian Polres Aceh Singkil**

Saudara/i diharapkan mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan saat ini/ yang pernah dialami dengan sejujurnya. Data dan informasi yang telah di berikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum wr.wb

Uci Rahmadani
Email: 220901133@student.ar-raniry.ac.id

Berdasarkan pertimbangan diatas apakah saudara/i bersedia untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini?

- ☐ Ya, saya bersedia

1. IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin :
☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Skala ini terdiri dari 36 item. Masing-masing pernyataan, mohon Saudara/i menjawab dengan memilih salah satu dari empat peluang jawaban dengan memilih opsi pada pilihan jawaban di dibawah pernyataan tersebut, yaitu:
SS = Bila Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S = Bila Setuju dengan pernyataan tersebut.

N = Bila Tidak bisa Menentukan/ Netral Pilihan

TS = Bila Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS = Bila Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

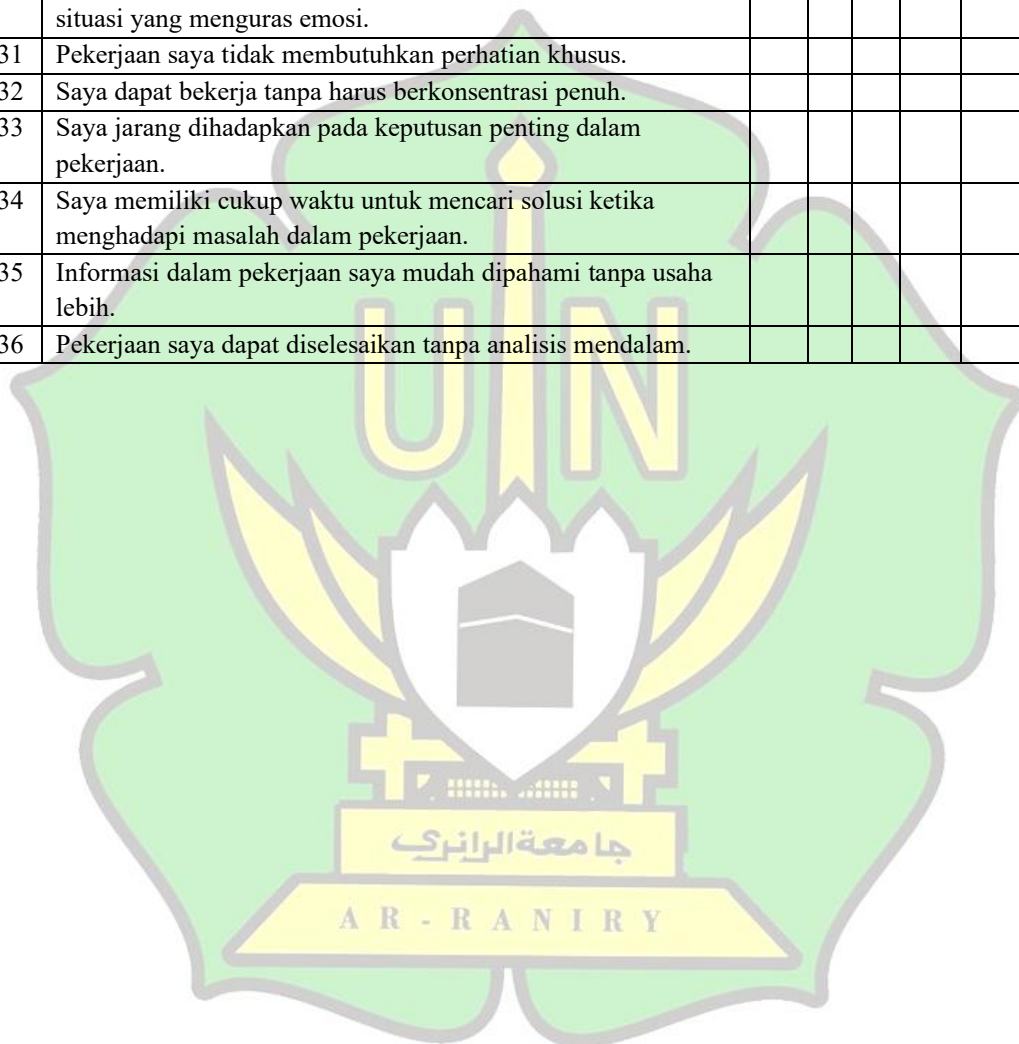
Hasil Skala Sikap ini akan bermakna jika pilihan Saudara/i adalah merupakan keadaan sebenarnya yang Saudara/i rasakan dalam keadaan sehari-hari bukan didasarkan kepada apa yang Saudara/i inginkan.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerahkan energi penuh dalam bekerja.					
2	Saya tetap bersemangat saat menjalankan tugas.					
3	Saya aktif terlibat dalam setiap pekerjaan di kantor.					
4	Saya berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan.					
5	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas.					
6	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun sulit.					
7	Saya berkonsentrasi penuh saat bekerja.					
8	Saya memahami dengan baik tugas yang saya jalankan.					
9	Saya memahami tujuan insitusi tempat saya bekerja.					
10	Saya mengetahui kontribusi pekerjaan saya terhadap insitusi.					
11	Saya fokus terhadap tanggung jawab pekerjaan saya.					
12	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik.					
13	Saya bangga menjadi bagian dari institusi ini					
14	Saya merasa senang menceritakan pekerjaan yang saya lakukan kepada orang lain.					
15	Saya memiliki ikatan emosional dengan tempat kerja saya.					
16	Saya bangga menjadi bagian dari institusi tempat saya bertugas.					
17	Saya antusias menjalankan pekerjaan setiap hari.					
18	Saya merasa senang ketika bekerja.					
19	Saya mudah mengalami kelelahan saat melakukan aktifitas.					
20	Saya tidak mampu mempertahankan semangat kerja ketika jam kerja.					
21	Saya kurang berpartisipasi dalam pekerjaan tim.					
22	Saya menjalankan pekerjaan hanya sekadarnya saja.					
23	Saya mudah menyerah saat menghadapi kesulitan kerja.					
24	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan.					
25	Saya sulit fokus saat bekerja.					
26	Saya sering tidak memperhatikan pekerjaan yang saya lakukan.					
27	Saya kesulitan memahami tujuan yang ingin dicapai oleh insitusi tempat saya bekerja.					
28	Saya menganggap pekerjaan saya tidak berarti.					
29	Saya sering mengabaikan tanggung jawab pekerjaan.					
30	Saya bekerja tanpa memperhatikan hasil pekerjaan.					
31	Pekerjaan yang saya jalankan bukan sesuatu yang dapat saya banggakan.					

32	Saya cenderung menghindari pembicaraan tentang pekerjaan saya kepada orang lain.					
33	Hubungan saya dengan tempat kerja sebatas menjalankan tugas pekerjaan.					
34	Saya tidak merasa bangga menjadi bagian dari mereka di tempat saya bekerja.					
35	Saya merasa terpaksa dalam menjalankan pekerjaan.					
36	Saya merasa bosan akan pekerjaan yang saya lakukan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas.					
2	Jumlah tugas yang harus saya selesaikan sering melebihi waktu dan tenaga yang saya miliki.					
3	Saya sering merasa dikejar waktu saat bekerja.					
4	Tenggat waktu yang di berikan membuat saya tertekan.					
5	Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja dengan cepat.					
6	Saya dituntut menyelesaikan tugas dengan ritme kerja yang tinggi.					
7	Saya sering menahan emosi ketika bekerja.					
8	Pekerjaan saya menguras emosi saya.					
9	Pekerjaan saya menuntut saya untuk tetap tenang saat menghadapi masyarakat.					
10	Saya dituntut tetap tenang walaupun menghadapi situasi sulit.					
11	Saya sering menghadapi masyarakat yang bersikap tidak kooperatif saat menjalankan tugas.					
12	Saya harus menghadapi situasi yang dapat menguras emosi selama menjalankan tugas.					
13	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi.					
14	Saya harus tetap fokus dalam waktu yang lama saat bekerja.					
15	Saya sering harus mengambil keputusan dengan cepat saat bekerja.					
16	Saya harus mencari solusi dengan cepat ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
17	Saya harus mengolah banyak informasi dalam pekerjaan.					
18	Pekerjaan saya membutuhkan daya pikir yang tinggi.					
19	Pekerjaan saya tidak pernah terasa berlebihan					
20	Jumlah pekerjaan yang saya terima masih dapat saya tangani dengan baik.					
21	Saya jarang mendapatkan tekanan waktu dalam bekerja.					
22	Saya selalu memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas tanpa tekanan.					
23	Pekerjaan saya dapat diselesaikan tanpa harus bekerja dengan cepat.					
24	Pekerjaan saya tidak mengharuskan saya bekerja dengan cepat.					
25	Saya jarang mengalami tekanan emosional saat bekerja.					

26	Saya dapat menjalankan pekerjaan tanpa terbebani oleh tekanan emosional.						
27	Pekerjaan saya jarang menuntut saya untuk tetap tenang saat menghadapi masyarakat yang tidak kooperatif.						
28	Saya sulit menjaga ketenangan ketika menghadapi situasi yang menekan.						
29	Saya jarang menghadapi masyarakat yang bersikap tidak kooperatif saat menjalankan tugas.						
30	Tugas yang saya jalankan hampir tidak pernah melibatkan situasi yang menguras emosi.						
31	Pekerjaan saya tidak membutuhkan perhatian khusus.						
32	Saya dapat bekerja tanpa harus berkonsentrasi penuh.						
33	Saya jarang dihadapkan pada keputusan penting dalam pekerjaan.						
34	Saya memiliki cukup waktu untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.						
35	Informasi dalam pekerjaan saya mudah dipahami tanpa usaha lebih.						
36	Pekerjaan saya dapat diselesaikan tanpa analisis mendalam.						



Lampiran V

TABULASI DATA

Tabulasi Data tryout Skala *Job Demans*

X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X3 0	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	Tot al
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	1	4	4	2	143
5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	154
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	163
3	3	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	4	5	3	2	4	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	123
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	161
5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	4	3	2	5	1	5	5	1	4	5	4	1	1	5	2	2	1	1	3	2	2	1	4	1	1	3	99
1	4	3	2	5	3	2	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	1	5	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	3	4	5	3	107
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	2	2	4	5	3	148
4	5	2	4	4	3	4	5	2	4	4	2	4	5	1	3	4	5	3	5	3	2	1	3	2	2	1	4	5	3	3	1	1	2	5	4	115
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	163
3	4	5	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	2	1	3	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	4	2	1	2	4	105
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	159
4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	157
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	162
4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	2	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	4	4	2	135
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	155
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	2	1	1	4	3	2	132
4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	149
3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	154
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	155
4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	155
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	146

5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	145
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	160
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	159
4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	151
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	157
4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	3	1	2	4	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	2	137
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	153
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	138
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	138
5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	142
4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	143
4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	155
5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	156
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	167
4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	150
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	150
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	167
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	156
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	141
4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	5	4	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	154
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	126
4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	1	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	151
5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	160
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	160
5	4	3	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	2	3	3	5	4	141
2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	81
5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	149
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	158
5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	154

4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	159		
5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	2	1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	4	5	3			137			
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3			156			
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	151		
5	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	5	3	2	2	3	3	2	2	5	5	4	4	5	2	3	2	5	4	5	3	3	2	3	4	3	127		
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	157		
5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	152		
5	3	3	5	5	4	4	3	3	2	5	5	3	1	2	3	2	3	1	5	4	5	3	4	2	2	1	5	4	5	3	2	1	3	4	2	117		
4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	151		
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	158		
5	4	3	4	3	5	2	2	4	3	5	4	3	1	1	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	1	2	3	4	1	124		
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	156		
3	4	5	4	4	4	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	3	2	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	140		
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	156		
3	5	4	2	3	4	5	1	2	4	2	5	4	2	4	3	2	5	3	4	2	4	5	2	4	2	4	5	2	2	4	5	2	4	2	4	120		
4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	2	3	1	3	2	1	4	2	4	3	2	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	128		
4	2	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	142		
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	161	
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	161	
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	160	
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	162		
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	163		
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	4	156		
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	4	3	150	
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	4	156
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	3	4	5	4	149	
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	155	
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	155	
4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	153	

5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	156			
4	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	149			
4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	153			
5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	152			
4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	150		
5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	154		
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	152	
4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	154		
5	4	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	2	5	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	4	5	4	113			
5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1	4	5	4	5	3	5	2	1	4	2	5	2	5	2	4	5	4	3	2	4	5	4	137			
5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	1	2	5	4	2	5	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	4	134
4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	131		
4	3	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	140		
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	133	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	130
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	126	
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	137	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	134	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	124
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	146
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	140	
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	154	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	160		
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	3	154			
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	158		
5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	142		
5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	156	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	146		
5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	151	

4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	161
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	158
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167
5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	153
4	5	4	5	4	2	1	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	1	4	5	2	4	1	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	138

Tabulasi Data Tryout Skala *Employee Engagement*

Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	Y2 5	Y2 6	Y2 7	Y2 8	Y2 9	Y3 0	Y3 1	Y3 2	Y3 3	Y3 4	Y3 5	Y3 6	Tot al	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	153
2	3	1	2	2	1	2	2	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	2	1	2	2	1	3	2	2	1	4	2	3	2	3	4	1	2	2	94	
2	1	2	2	1	2	1	2	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	3	90	
3	3	1	2	5	3	4	3	2	3	1	4	2	3	3	1	3	5	3	3	1	4	3	1	3	2	3	4	3	5	3	4	2	4	1	2	102	
1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	2	1	1	3	1	2	3	3	60	
4	3	5	3	2	4	5	1	3	3	5	3	1	5	5	3	3	5	1	3	1	1	2	4	1	1	3	3	1	2	4	3	2	1	5	3	104	
2	2	2	1	4	3	3	3	3	2	4	3	5	2	4	5	3	2	2	1	4	2	3	1	2	5	4	3	2	2	3	1	3	4	3	1	99	
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	142	
4	3	2	1	5	4	3	3	2	2	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	1	2	4	3	2	1	4	3	1	2	1	4	2	1	4	2	105	
2	1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	4	4	3	4	3	4	3	1	2	2	1	3	2	1	2	4	1	3	2	2	1	1	2	2	80	
3	4	5	3	4	2	4	3	5	4	3	2	1	4	3	5	2	5	3	1	5	3	1	3	1	5	4	2	3	2	4	2	1	4	2	5	113	
2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	2	2	2	2	3	3	2	1	2	4	2	3	3	3	3	1	2	3	99	
2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	1	2	1	2	2	1	2	1	4	5	2	2	1	4	5	2	2	1	92	
2	1	2	1	3	3	2	1	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	4	5	3	3	4	5	4	2	3	4	112	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	3	4	4	5	2	2	143	
2	1	3	3	4	3	2	2	4	5	2	2	4	5	4	4	5	4	1	1	3	3	4	5	4	2	4	5	2	2	3	4	4	1	2	2	111	
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	1	4	4	5	4	3	2	4	2	131	
3	3	2	2	2	2	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	1	3	4	2	2	1	4	2	2	4	4	4	3	3	2	1	2	2	109	
2	1	2	2	3	3	1	2	5	4	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	3	4	5	2	2	4	5	2	3	4	4	2	1	2	4	106	

4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	155		
4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	1	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	149	
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	151	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	139	
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	1	2	2	1	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	144	
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	157	
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	2	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	151	
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	2	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	146	
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	156	
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	2	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	149	
2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	111	
2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	114	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	5	114	
2	2	2	2	3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	1	2	2	3	2	3	3	1	4	3	4	4	4	4	2	4	5	114	
1	1	1	1	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	5	5	115	
2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	63	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	171	
4	3	2	1	3	4	5	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	1	2	4	2	5	4	2	3	3	2	4	4	2	3	5	2	2	4	5	109	
4	2	3	3	4	2	3	1	4	2	1	1	4	4	3	3	5	3	4	1	1	2	4	2	1	2	3	4	2	4	2	4	2	5	3	5	103	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	171	
4	2	3	4	1	3	1	2	4	2	2	4	3	5	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	3	5	2	4	1	2	4	4	2	4	4	5	110	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	145	
3	1	4	5	4	3	2	4	5	4	4	5	3	4	1	4	2	1	2	1	4	2	4	2	1	4	4	1	3	1	3	3	4	5	3	5	111	
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	124	
4	5	2	3	1	3	1	3	5	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4	1	2	3	5	4	5	2	4	2	4	3	4	4	113	
2	1	3	2	4	4	3	2	4	5	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	4	3	4	4	3	2	4	5	2	3	1	2	2	1	2	1	90	
3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	3	2	2	1	3	2	2	4	5	3	3	4	5	3	3	4	122	
4	3	5	3	3	2	4	4	5	5	2	4	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	3	5	4	4	2	2	4	3	5	4	3	5	4	130	
2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	81

2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2	4	2	2	4	4	2	1	1	3	72
3	2	2	1	4	5	4	2	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	1	1	2	1	2	4	3	2	4	5	4	4	5	5	4	2	2	4	121
4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	145
2	3	2	1	4	4	2	1	5	4	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	3	2	1	4	4	2	2	1	2	1	1	2	2	80
4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	5	2	4	5	3	5	5	2	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	5	3	3	4	5	141
3	2	2	1	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	2	1	2	3	4	4	3	2	4	4	5	3	4	5	4	3	2	4	124
4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	149
3	4	4	4	5	3	4	2	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	2	4	5	5	4	3	2	3	5	140
2	1	2	2	4	4	2	1	3	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	5	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1	77
1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	64
5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	2	5	4	5	3	4	5	5	1	5	4	3	2	3	3	5	4	137
2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	2	67
2	1	3	2	4	4	2	1	5	4	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	4	2	1	4	5	1	2	2	1	2	1	1	2	80
3	4	5	3	5	2	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	2	2	3	3	4	2	1	3	4	133
3	2	2	2	3	5	3	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	1	2	2	2	3	4	5	2	1	4	3	4	5	4	5	2	1	4	116
3	2	4	3	5	2	4	2	5	4	2	3	3	4	5	4	1	4	3	3	3	1	1	4	5	4	1	2	3	2	1	3	4	2	4	2	108
5	3	2	2	4	4	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	2	1	2	3	4	2	1	3	4	4	3	4	2	1	1	2	5	115
4	2	3	4	5	1	2	3	4	5	2	1	4	5	4	2	2	4	1	4	3	5	2	4	3	1	2	4	3	5	3	2	3	1	2	3	108
2	5	2	1	4	3	2	5	2	4	1	2	4	2	3	5	2	4	3	4	2	5	2	1	4	2	4	3	1	4	3	2	5	4	2	3	107
5	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	5	4	2	5	4	4	5	1	2	2	1	4	4	2	5	2	5	1	3	2	5	1	2	4	4	113
2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	4	5	3	4	3	4	2	1	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	95
2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	5	4	3	4	3	4	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	97
2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	1	4	5	3	4	3	4	2	1	2	2	3	3	1	2	3	5	3	2	4	4	3	2	3	4	95
2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	89
1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	1	4	92
5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	157
5	4	3	2	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	145
5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	157
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	2	4	5	155

5	4	5	3	5	4	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	155	
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	2	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	152	
2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	65	
4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5	150	
2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	63	
4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	155	
2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	64	
4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	1	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	151	
4	5	2	4	3	2	1	5	4	2	4	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	127	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	2	1	2	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	149	
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	1	3	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	149	
4	5	2	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	1	2	2	1	3	1	2	1	4	5	1	2	4	2	1	2	4	119	
4	5	1	2	4	1	2	1	2	4	1	3	5	4	1	4	5	1	3	1	5	2	1	2	1	5	2	5	4	1	2	1	5	2	5	2	99	
4	5	4	1	4	1	2	3	4	1	4	1	4	5	1	4	5	4	5	2	5	3	1	5	4	2	1	5	4	2	5	2	5	1	2	1	112	
2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	117	
2	2	2	2	4	2	2	2	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	128	
2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	119	
3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	118
3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	121
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	118	
2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	119	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	128	
2	2	2	2	5	3	2	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	130	
4	4	5	3	5	4	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	4	4	1	4	5	116	
2	4	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	1	5	5	119	
3	4	1	2	4	1	3	1	1	4	3	5	4	3	1	5	2	2	2	5	3	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	105	
4	3	5	4	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	4	1	5	4	2	5	4	5	5	4	2	3	1	4	5	2	1	2	5	5	112	
2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	5	115	

1	1	1	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	5	5	112
2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	5	5	112
2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	1	1	1	3	1	3	3	1	4	3	4	4	4	4	2	5	5	112
3	2	1	4	5	2	1	4	2	3	1	4	1	3	2	2	3	1	3	2	4	4	4	2	5	5	2	1	4	5	4	4	1	4	5	5	108
1	4	2	4	3	5	3	1	4	4	2	1	2	4	2	2	3	2	5	3	3	2	5	3	3	4	4	2	5	2	4	1	5	4	5	5	114
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	1	5	159
2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	5	4	2	5	5	118
4	5	4	2	4	4	1	5	3	4	4	2	5	4	4	4	2	1	5	2	2	1	4	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	5	102



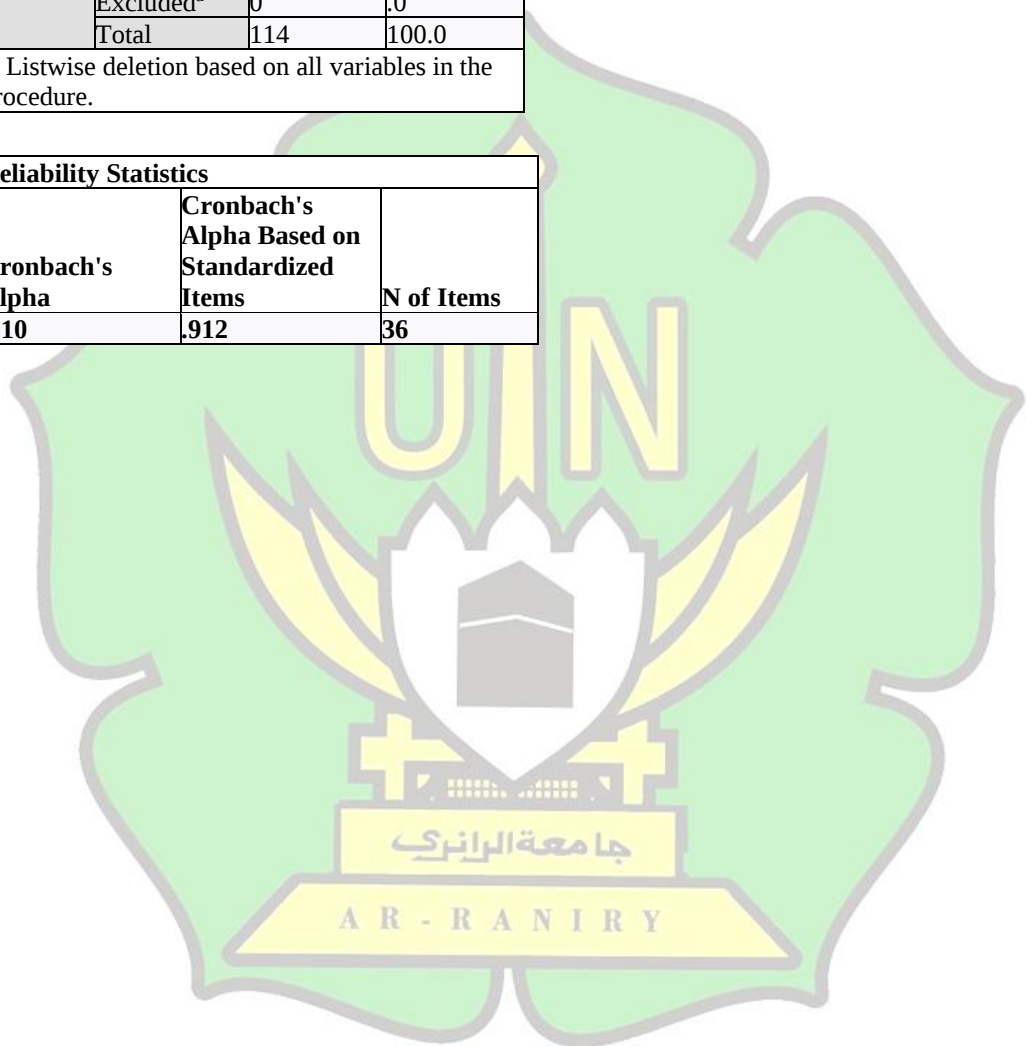
Lampiran VI

HASIL STATISTIKA DATA

Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Skala *Job Demans*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.912	36



Relations																																							
R000001	Person Correlation (2-tailed)	R000001	R000002	R000003	R000004	R000005	R000006	R000007	R000008	R000009	R000010	R000011	R000012	R000013	R000014	R000015	R000016	R000017	R000018	R000019	R000020	R000021	R000022	R000023	R000024	R000025	R000026	R000027	R000028	R000029	R000030	R000031	R000032	R000033	R000034	R000035	R000036	R000037	
		2	1	6**	6	2**	7	4	9	7	8	0**	3	21	2	6*	0	7	8		0**	0**	3**	6*	3**	1	2**	1	1	3*	5**	1**	12	7	3*	8*	5	8**	
		2	0	0	2	9	5	8	1	7	4	5	0	1	5	6	4	5	3		5	3	5	8	0	8	0	9	0	7	0	1	1	8	7	5	4	0	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R000002	Person Correlation (2-tailed)	2		1	0	4**	0	2	05	3	5*	6	5	4*	8*	40	9*	0**	1	5*		3**	4*	3	5**	4	9**	1	1**	5	3**	6*	4**	5**	4**	7*	2**	0**	3**
			6	3	1	0	7	6	2	2	4	2	2	0	5	4	7	9	9		1	2	5	0	6	2	7	7	6	9	7	9	0	1	6	3	0	0	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R000003	Person Correlation (2-tailed)	1	1		2	0	2*	3	22	5**	6	5	6*	5**	6*	9**	2**	2	9**	4		3	0	4*	4**	2	0**	6*	2**	2**	7	5	0**	2**	8**	8**	6	2**	7**
		0	6		6	3	3	2	5	6	1	9	5	0	7	0	9	5	8	9		7	0	2	1	2	7	6	0	9	4	2	0	0	0	0	9	3	0
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R000004	Person Correlation (2-tailed)	6**	0	2		5**	8**	1	3	2*	3	5	4**	1*	54	2*	4	5	7	6		8*	8**	7**	1**	2**	8**	0**	5**	0**	4**	7**	2**	7	7	2**	4**	3	0**
		0	3	6		1	0	7	3	4	5	9	0	3	9	3	7	4	7	2		5	0	1	7	1	0	0	1	2	0	0	0	8	2	0	0	4	0
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R000005	Person Correlation (2-tailed)	6	4**	0	5**		1**	0*	2**	5*	0																												

R00009	Person Correlation (2-tailed)	9	3	5**	2*	5*	5**	5	6		0*	4*	0*	1**	2	5**	6**	2*	6*	0	2	8**	9*	5*	8**	1**	3**	4**	7	3**	4**	2*	7*	8**	3**	3*	7*	5**	
		2	1	2	6	4	6	2	9	1		0	9	4	0	0	6	0	1	8	1	0	0	5	2	1	7	0	0	9	0	5	3	5	1	0	3	6	0
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00010	Person Correlation (2-tailed)	7	5*	6	3	0	6	9**	5**	0*		54	4	0**	6**	3**	9**	9**	1*	06	03	2	1	36	4	8	0	2**	9	11	7	6**	9	2	1	6	1	8**	
		2	1	5	9	7	0	9	0		2	3	3	0	0	0	1	2	6	8	6	3	5	0	6	0	0	0	6	9	0	7	8	6	8	2	0		
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00011	Person Correlation (2-tailed)	8	6	5	5	7*	2	8	1**	4*	54		2	1	0	8	6	5**	15	9	0	4**	2**	6*	1*	7*	3*	7	9	3**	9*	4	6	4**	8*	9**	8	8**	
		4	9	9	5	2	2	0	9	2		4	5	1	4	2	4	4	2	0	1	0	7	8	6	9	6	2	0	9	1	2	2	6	0	9	0		
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00012	Person Correlation (2-tailed)	0**	5	6*	4**	3**	2**	2*	1	0*	4	2		8*	27	9**	9	32	2*	52	2	9	2*	9*	0**	3	0	8**	0*	5	6**	2*	8	14	0*	8*	7	4**	
		5	2	5	0	9	0	3	2	4	3	4		1	9	3	5	8	1	1	7	0	3	4	5	2	1	6	9	8	0	1	3	6	3	6	6	0	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00013	Person Correlation (2-tailed)	3	4*	5**	1*	2**	5**	9*	5	1**	0**	1	8*		3**	1**	8**	9*	0**	9	7	5*	6**	9*	7	9**	1*	5**	9**	1	0**	9**	2**	5**	6**	7**	8**	3**	
		2	0	3	9	6	0	6	0	3	5	1		0	0	0	4	1	2	8	8	3	6	7	3	8	1	3	5	2	0	1	0	0	0	0	2	0	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00014	Person Correlation (2-tailed)	21	8*	6*	54	5	39	3*	7**	2	6**	0	27	3**		3**	8*	5**	6	33	73	0	04	53	7	07	9	7	8	1	32	0	0**	0*	0	1	2	7**	
		0	7	9	9	7	0	1	0	0	1	9	0		0	1	0	2	8	9	9	9	3	6	9	3	5	8	1	3	6	0	4	7	4	7	1		
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00015	Person Correlation (2-tailed)	2	40	9**	2*	9*	6*	9**	2**	5**	3**	8	9**	1**	3**		1**	7**	6**	9	06	3	8**	5	8	5*	8**	2**	4	18	4	5**	9**	1**	0**	5*	4*	4**	
		5	0	3	6	6	0	0	6	0	4	3	0	0		0	1	3	4	3	8	6	1	1	2	1	0	2	0	6	3	0	7	0	6	2	0		
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00016	Person Correlation (2-tailed)	6*	9*	2**	4	4	7	4**	3*	6**	9**	6	9	8**	8*	1**		9**	1*	2**	1	0*	3	2	9*	5*	0	1**	08	6	8	9**	5	7*	6**	5**	4*	9**	
		4	9	7	4	6	9	7	0	0	2	5	0	1	0		0	1	2	7	9	3	7	0	2	3	7	5	7	1	2	9	5	8	9	2	0		
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R00017	Person Correlation (2-tailed)	0	0**	2	5	4	3	8*	0**	2*	9**	5**	32	9*	5**	7**	9**		1	4**	0**	7**	1	9	7**	9**	0**	3**	0	3*	8	8	8**	9**	4	6*	1**	5**	
		7	5	4	1	3	5	1	1	1	4	8	4	0	1	0		8	0	0	1	5	7	2	0	1	9	6	3	1	4	1	1	1	7	0	0		
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

[illegible]

R00027	Person Correlation (2-tailed)	1	1**	2**	5**	7**	5**	4	3	4**	2**	7	8**	5**	7	2**	1**	3**	2**	8	2	7**	0**	7**	2*	8**	4**		5	9**	7**	4**	4**	9**	2**	8**	7*	7**
	(2-9	7	0	1	8	0	0	5	0	0	0	6	6	1	5	0	7	9	5	4	7	0	1	0	1	0	0		0	5	6	0	2	0	0	1	0	0
R00028	Person Correlation (2-tailed)	1	5	2**	0**	6*	3**	0**	0	7	9	9	0*	9**	8	4	08	0	6	13	1*	0**	9**	0**	8**	2*	2**	5		8**	1**	1**	3**	2*	4**	1	11	5**
	(2-0	6	9	2	8	0	0	9	9	0	2	9	3	8	2	5	6	1	0	3	2	0	0	2	8	0	0		0	0	1	2	1	0	3	6	0	
R00029	Person Correlation (2-tailed)	3*	3**	7	4**	2**	6**	5	3*	3**	11	3**	5	1	1	18	6	3*	2*	5	0**	4**	7**	3**	1**	4**	5**	9**	8**		7**	0*	4*	6**	6**	3**	6	9**
	(2-7	9	4	0	5	1	9	0	0	6	0	8	5	1	0	7	3	0	6	0	0	0	0	5	6	0	5	0		0	0	2	6	0	2	5	0	
R00030	Person Correlation (2-tailed)	5**	6*	5	7**	7**	5**	7	3	4**	7	9*	6**	0**	32	4	8	8	1	53	3*	8**	6**	4**	8*	0	5**	7**	1**	7**		6**	0	7*	6**	8**	9	8**
	(2-0	7	2	0	3	0	1	4	5	9	9	0	2	3	6	1	1	0	5	7	0	0	0	5	1	0	6	0	0		4	8	7	0	1	6	0	
R00031	Person Correlation (2-tailed)	1**	4**	0**	2**	2	9**	3**	3	2*	6**	4	2*	9**	0	5**	9**	8	9*	4**	7**	7**	2**	7**	9**	0**	5**	4**	1**	0*	6**		5**	1**	9**	7**	4**	5**
	(2-1	9	0	0	6	0	9	6	3	0	1	1	0	6	3	2	4	6	2	0	8	0	0	5	0	0	0	1	0	4		0	0	0	1	0	0	
R00032	Person Correlation (2-tailed)	12	5**	2**	7	0	6	1**	8	7*	9	6	8	2**	0**	9**	5	8**	0**	8	1**	1**	6*	7**	4	1**	5**	4**	3**	4*	0	5**		5**	8**	4*	6**	8**
	(2-1	0	0	8	7	8	2	3	5	7	2	3	1	0	0	9	1	1	0	3	0	6	0	3	0	4	2	2	2	8	0		0	0	9	0	0	
R00033	Person Correlation (2-tailed)	7	4**	8**	7	4	5	5	0	8**	2	4**	14	5**	0*	1**	7*	9**	4	7**	7**	2**	5**	5**	4**	0**	7**	9**	2*	6**	7*	1**	5**		9**	5*	4**	6**
	(2-8	1	0	2	4	8	4	9	1	8	2	6	0	4	7	5	1	9	1	1	0	0	0	4	0	0	0	1	6	7	0	0		0	0	7	0	0
R00034	Person Correlation (2-tailed)	3*	7*	8**	2**	2**	8**	5	1	3**	1	8*	0*	6**	0	0**	6**	4	3**	3	7*	0**	9**	4**	3	7**	8**	2**	4**	6**	6**	9**	8**	9**		8**	9*	5**
	(2-7	6	0	0	0	0	4	4	0	6	6	3	0	7	0	8	1	7	6	7	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	
R00035	Person Correlation (2-tailed)	8*	2**	6	4**	7**	4**	5	0**	3*	6	9**	8*	7**	1	5*	5**	6*	3*	8*	3**	0*	3**	3**	6*	6**	2**	8**	1	3**	8**	7**	4*	5*	8**		5*	1**
	(2-5	3	9	0	0	0	3	0	3	8	0	6	0	4	6	9	7	0	6	3	3	0	0	7	0	7	1	3	2	1	1	9	7	0		6	0	

R00036	erson	5	0**	2**	3	8	1	0*	6	7*	1	8	7	8**	2	4*	4*	1**	4**	7**	7**	2**	5	4**	9*	6**	3**	7*	11	6	9	4**	6**	4**	9*	5*	7**
	Correlat																																				
	ion (2-tailed)	4	0	3	4	1	1	9	2	6	2	9	6	2	7	2	2	0	4	0	0	7	4	1	9	0	9	0	6	5	6	0	0	0	0	6	0
R00037	erson	8**	3**	7**	0**	8**	3**	1**	3**	5**	8**	8**	4**	3**	7**	4**	9**	5**	5**	9**	4**	5**	0**	6**	8**	6**	4**	7**	5**	9**	8**	5**	8**	6**	5**	1**	7**
	Correlat																																				
	ion (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Correlat
ion is
significa
nt at the
0.01
level (2-
tailed).

Correlat
ion is
significa
nt at the
0.05
level (2-
tailed).



Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala *Employee Engagement*

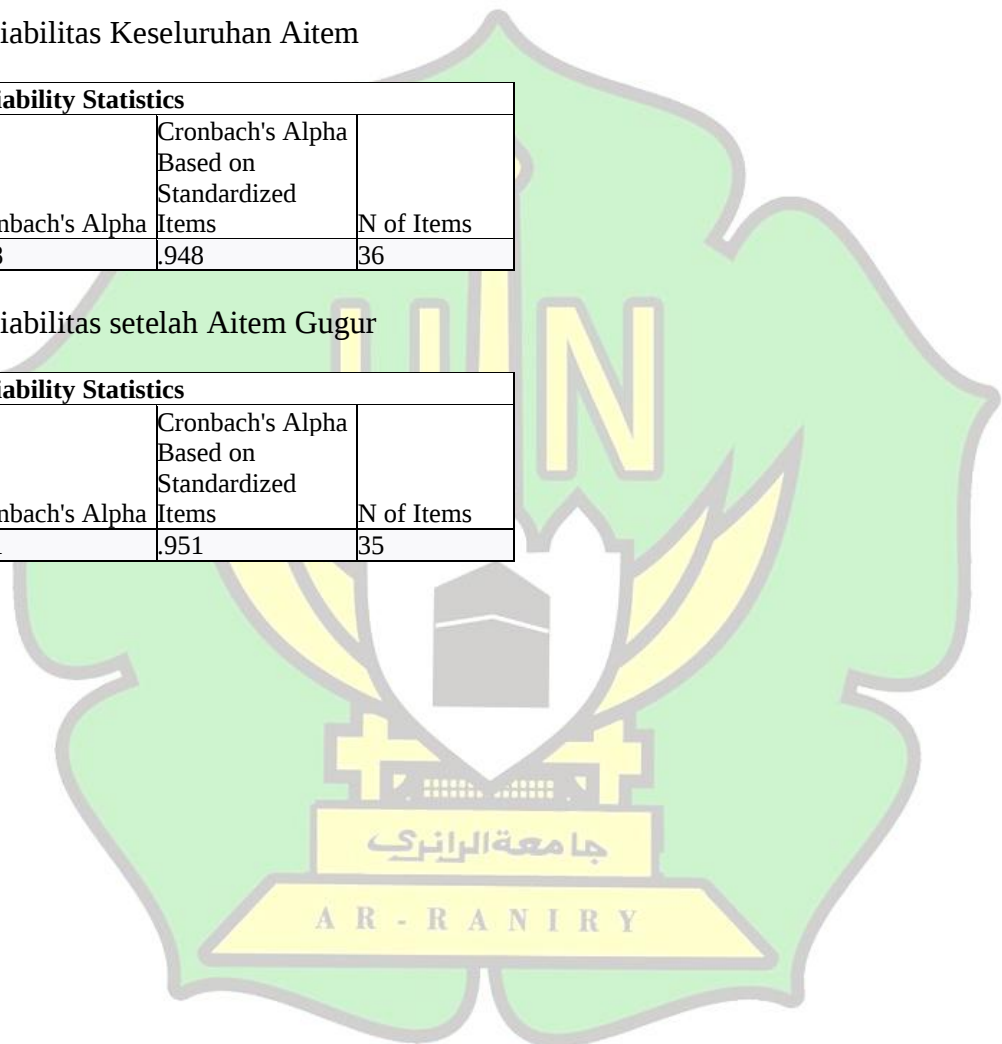
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliabilitas Keseluruhan Aitem

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.948	36

Reliabilitas setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.951	35



Employee Engagement

relations																																							
R000001	erson Correlation s. (2-tailed)	R000001	R000002	R000003	R000004	R000005	R000006	R000007	R000008	R000009	R000010	R000011	R000012	R000013	R000014	R000015	R000016	R000017	R000018	R000019	R000020	R000021	R000022	R000023	R000024	R000025	R000026	R000027	R000028	R000029	R000030	R000031	R000032	R000033	R000034	R000035	R000036	R000037	
		7**	8**	6**	3**	1**	0**	6**	4**	8*	7**	2**	9**	4**	5**	2**	4**	4**	0**		0**	1**	7**	9**	3**	1**	0**	5**	01	2**	4**	5**	8**	1**	6**	2**	9*	8**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	8	0	1	0	0	9	0	1	0	0	1	0	0	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
R000002	erson Correlation s. (2-tailed)	7**		6**	5**	7**	1**	6**	9**	9**	6*	0**	5**	4*	8**	8**	1**	6**	6*	2**	7**	8**	7**	9**	2**	9**	7**	4**	51	3**	8**	0**	6	5**	1**	0**	7*	9**	
		0	0	0	0	0	0	0	4	7	0	0	2	8	6	0	0	8	0	0	0	0	5	0	0	0	0	7	0	0	0	7	0	0	0	0	7	0	
R000003	erson Correlation s. (2-tailed)	8**	6**		8**	9**	0**	6**	9**	0**	5**	4**	5**	7*	7**	7**	8**	7*	2**	9**	7**	0**	1**	7**	7**	8**	1**	7**	35	0**	1**	4**	9*	7**	9**	9**	7*	8**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	2	0	0	5	0		
R000004	erson Correlation s. (2-tailed)	6**	5**	8**		0**	4**	1**	9**	1**	9**	1**	1**	1	9**	3**	8**	6*	8*	1**	7**	5**	6**	3**	8**	5**	7**	4**	37	7**	7**	7**	8**	6**	0**	0**	1**	1**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	6	0	2	5	6	5	0	2	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1	1	0	0	2	0		
R000005	erson Correlation s. (2-tailed)	3**	7**	9**	0**		9**	6**	8**	8**	4**	9*	6**	1**	5	0**	1**	0**	0*	0**	7*	4**	5**	0**	7**	2**	5*	3**	46	7**	4**	5*	2**	1**	9**	5*	6*	0**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	4	3	2	1	1	0	0	7	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	8	7	0	1	2	7	0		
R000006	erson Correlation s. (2-tailed)	1**	1**	0**	4**	9**		5**	0**	2**	3**	8**	3**	7	4	0**	9*	8*	1*	8**	2*	6**	6**	5**	3**	0**	4*	1**	0	0**	1**	4**	4**	3**	5**	3*	9*	5**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	6	5	4	4	3	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0	2	2	1	0	7	9	0		
R000007	erson Correlation s. (2-tailed)	0**	6**	6**	1**	6**	5**		1**	1**	8**	1**	7**	1	4	1**	3**	4*	7*	1**	9**	9**	7**	1**	3**	9**	9**	6**	35	4**	1**	9**	4**	6**	9**	1**	0	5**	
		0	0	0	0	0	0	0	7	4	0	0	5	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	3	0	1	6	0		
R000008	erson Correlation s. (2-tailed)	6**	9**	9**	9**	8**	0**	1**		8**	4**	5**	2**	1*	6*	6**	8**	4**	9**	1**	6**	2**	3**	2**	7**	2**	9**	5**	31	5**	5**	1**	3**	3**	7**	3**	2**	0**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	7	0	0	2	4	0	3	0	0	5	3	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	1	5	0		

R00009	Pearson Correlation (2-tailed)	4**	9**	0**	1**	8**	2**	1**	8**		6**	7**	8**	1**	3**	6**	5**	7**	8**	0	38	0**	0*	1*	9**	1**	0	3**	1*	3**	0**	7**	1**	7**	3**	0*	9**	7**
		4	0	0	0	0	7	0		0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	9	4	0	5	2	0	1	1	0	2	0	1	4	0	0	9	4	2	0
R00010	Pearson Correlation (2-tailed)	8*	6*	5**	9**	4**	3**	8**	4**	6**		5**	8**	1**	3**	2**	3**	5**	8**	18	6	1**	5*	8**	2**	1**	2	3**	2	0**	4**	6*	7**	4**	7	6*	8**	5**
		7	0	8	0	0	4	1	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	8	7	8	1	1	0	5	2	8	0	0	1	1	0	0	8	0	0
R00011	Pearson Correlation (2-tailed)	7**	0**	4**	1**	9*	8**	1**	5**	7**	5**		8**	8**	9**	2**	0**	6**	0**	3	7	4**	0	0	6	0**	2	4**	1	4**	8**	8**	7**	6**	0	8**	6**	2**
		0	0	0	0	5	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	2	6	5	4	0	2	0	0	9	3	0	0	0	0	0	5	4	1	0
R00012	Pearson Correlation (2-tailed)	2**	5**	5**	1**	6**	3**	7**	2**	8**	8**	8**		2**	5**	5**	7**	2**	5**	2	8*	4**	3*	9**	7	0**	2**	1**	79	6**	8**	6**	8**	8**	5**	9**	3**	8**
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	3	4	3	0	0	0	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0
R00013	Pearson Correlation (2-tailed)	9**	4*	7*	1	1**	7	1	1*	1**	1**	8**	2**		9**	2**	4**	5**	3**	3	0*	5*	2	4*	7	4**	9	8	8*	1**	1**	1**	2**	8**	9	5*	0**	8**
		2	6	6	4	8	5	3	2	0	0	0		0	0	0	0	0	5	3	9	1	0	8	6	5	9	0	1	0	0	0	0	2	9	3	0	
R00014	Pearson Correlation (2-tailed)	4**	8**	7**	9**	5	4	4	6*	3**	3**	9**	5**	9**		5**	4**	8**	2**	6	1	4*	0	1	5*	9**	1	8	5	4**	2**	3**	5**	3**	4	0*	9**	9**
		8	2	0	3	0	2	7	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	2	2	8	5	2	4	1	5	4	0	2	0	0	0	4	4	0	0	
R00015	Pearson Correlation (2-tailed)	5**	8**	7**	3**	0**	0**	1**	6**	6**	2**	2**	5**	2**	5**		3**	0**	9**	4	9	6	2	7	8*	1**	1	1**	4	9**	1**	7**	6**	2**	3*	9**	5**	8**
		6	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	6	1	7	2	8	0	0	5	4	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	
R00016	Pearson Correlation (2-tailed)	2**	1**	8**	8**	1**	9*	3**	8**	5**	3**	0**	7**	4**	4**	3**		2**	0**	1*	2	4**	4*	2	1*	1**	1**	5**	8	7**	0**	1**	8**	8**	0**	6**	9**	8**
		0	0	5	1	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	4	5	0	9	5	1	0	0	1	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
R00017	Pearson Correlation (2-tailed)	4**	6**	7*	6*	0**	8*	4*	4**	7**	5**	6**	2**	5**	8**	0**	2**		6**	6	0	1*	8*	4*	5*	7**	5	4*	3**	2**	4**	8**	1**	5**	3**	7**	4**	7**
		0	1	6	1	5	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		1	6	2	5	8	2	0	9	2	2	0	0	0	0	0	5	0	0	0	

R00018	Person Correlation (2-tailed)	4**	6*	2**	8*	0*	1*	7*	9*	8**	8**	0**	5**	3**	2**	9**	0**	6**		4		8	8	7	3	4**	1**	0	1*	5*	2**	7**	3**	7**	1**	4	0	4**	0**
		(2-9	8	3	5	0	4	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		9	0	6	8	5	3	2	5	8	7	2	0	0	0	0	5	1	0	0
R00019	Person Correlation (2-tailed)	0**	2**	9**	1**	0**	8**	1**	1**	0	18	3	2	3	6	4	1*	6	4		0**	4**	8**	1**	7**	6**	7**	8**	01	6**	1*	8**	2	0	0**	3**	3**	4**	
		(2-0	0	0	0	0	4	0	0	9	9	2	6	5	0	6	4	1	9		0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	4	6	6	0	0	3	0		
R00020	Person Correlation (2-tailed)	0**	7**	7**	7**	7*	2*	9**	6**	38	6	7	8*	0*	1	9	2	0	8	0**		4**	7**	9**	4**	3**	5*	9*	51	3	4**	4*	2	2	5**	8**	9*	6**	
		(2-1	0	0	2	7	3	0	3	4	8	6	6	3	2	1	5	6	0	0		1	0	0	5	0	8	6	9	2	2	7	7	6	4	6	9	0	
R00021	Person Correlation (2-tailed)	1**	8**	0**	5**	4**	6**	9**	2**	0**	1**	4**	4**	5*	4*	6	4**	1*	8	4**	4**		7**	1**	2**	6**	1**	5**	01	4**	8**	8**	4	1**	6**	4**	2	9**	
		(2-0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5	0	9	2	7	0	2	6	0	1		0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1	0	0	1	8	0	
R00022	Person Correlation (2-tailed)	7**	7**	1**	6**	5**	6**	7**	3**	0*	5*	0	3*	2	0	2	4*	8*	7	8**	7**	7**		8**	4**	6**	5**	6**	24	6**	0**	2**	9**	2**	5**	6**	6*	7**	
		(2-0	0	0	0	0	0	0	0	5	8	4	3	1	8	2	9	5	8	0	0	0		0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	8	0	
R00023	Person Correlation (2-tailed)	9**	9**	7**	3**	0**	5**	1**	2**	1*	8**	0	9**	4*	1	7	2	4*	3	1**	9**	1**	8**		4**	9**	8**	7**	8	9**	5**	7**	7**	7	6**	9**	0**	2**	
		(2-1	5	0	0	0	0	0	5	2	1	0	4	0	5	8	5	8	5	0	0	0	0		0	0	0	2	0	0	1	0	6	0	0	0	0		
R00024	Person Correlation (2-tailed)	3**	2**	7**	8**	7**	3**	3**	7**	9**	2**	6	7	7	5*	8*	1*	5*	4**	7**	4**	2**	4**	4**		8**	9*	3**	5	4**	1**	2**	0**	9*	0*	3*	4	2**	
		(2-0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	2	3	8	2	0	1	2	3	0	5	0	0	0		0	4	0	3	4	0	0	1	6	5	7	7	0	
R00025	Person Correlation (2-tailed)	1**	9**	8**	5**	2**	0**	9**	2**	1**	1**	0**	0**	4**	9**	1**	1**	7**	1**	6**	3**	6**	6**	9**	8**		3**	4**	30	8**	9**	7**	1**	8**	0**	5**	8*	4**	
		(2-0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
R00026	Person Correlation (2-tailed)	0**	7**	1**	7**	5*	4*	9**	9**	0	2	2	2**	9	1	1	1**	5	0	7**	5*	1**	5**	8**	9*	3**		5**	09*	3**	8**	7**	8	7*	5**	9**	1*	8**	
		(2-0	0	0	0	2	7	0	0	1	5	0	0	5	1	5	0	9	5	0	8	0	0	0	4	0		1	6	0	1	1	9	5	0	0	1	0	

R00027	Person Correlation (2-tailed)	5**	4**	7**	4**	3**	1**	6**	5**	3**	3**	4**	1**	8	8	1**	5**	4*	1*	8**	9*	5**	6**	7**	3**	4**	5**		5	4**	3**	2**	6**	8**	7**	4**	2	9**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	9	5	4	1	2	8	0	6	0	0	0	0	0	1		5	0	0	0	2	0	0	3	8	0	
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R00028	Person Correlation (2-tailed)	01	51	55	97**	46	0	95	51	1*	2	1	79	8*	5	4	8	3**	5*	01	51	01	24	8	5	90	09*	5		9	1	2	6*	2*	35	04	2	3	
		7	0	6	4	1	5	7	2	8	3	6	0	4	1	4	2	7	4	9	6	1	2	3	0	6	5		4	3	7	8	1	1	0	0	9		
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
R00029	Person Correlation (2-tailed)	2**	3**	0**	7**	7**	0**	4**	5**	3**	0**	4**	6**	1**	4**	9**	7**	2**	2**	6**	3	4**	6**	9**	4**	8**	3**	4**	9		6**	6**	6**	0**	0**	7**	7**	3**	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	4	0	0	0	4		0	0	0	0	0	1	0	0	
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R00030	Person Correlation (2-tailed)	4**	8**	1**	7**	4**	1**	1**	5**	0**	4**	8**	8**	1**	2**	1**	0**	4**	7**	1*	4**	8**	0**	5**	1**	9**	8**	3**	1	6**		1**	9**	4**	7**	4**	7**	6**	
		0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	1	0	3	0		0	0	0	0	0	0	0	0
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R00031	Person Correlation (2-tailed)	5**	0**	4**	7**	5*	4**	9**	1**	7**	6*	8**	6**	1**	3**	7**	1**	8**	3**	8**	4*	8**	2**	7**	2**	7**	7**	2**	2	6**	1**		9**	6**	3**	1**	1**	1**	
		0	1	0	8	2	0	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	7	0	0	1	0	0	1	0	7	0	0		0	0	0	0	0	0	0
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R00032	Person Correlation (2-tailed)	8**	6	9*	8**	2**	4**	4**	3**	1**	7**	7**	8**	2**	5**	6**	8**	1**	7**	2	2	4	9**	7**	0**	1**	8	6**	6*	6**	9**	9**		7**	4**	6**	5**	1**	
		7	9	1	7	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	7	1	2	0	1	0	9	2	8	0	0	0		0	0	0	0	0	0
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R00033	Person Correlation (2-tailed)	1**	5**	7**	6**	1**	3**	6**	3**	7**	4**	6**	8**	8**	3**	2**	8**	5**	1**	0	2	1**	2**	7	9*	8**	7*	8**	2*	0**	4**	6**	7**		8**	2**	2**	5**	
		0	2	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	1	6	6	0	5	0	1	0	0	0	0		0	0	0	3	0
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R00034	Person Correlation (2-tailed)	6**	1**	9**	0**	9**	5**	9**	7**	3**	7	0	5**	9	4	3*	0**	3**	4	0**	5**	6**	5**	6**	0*	0**	5**	7**	35	0**	7**	3**	4**	8**		6**	8**	0**	
		0	0	0	0	1	0	0	0	9	0	5	0	2	4	3	1	5	5	0	4	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0		0	0	0	0
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R00035	Person Correlation (2-tailed)	2**	0**	9**	0**	5*	3*	1**	3**	0*	6*	8**	9**	5*	0*	9**	6**	7**	0	3**	8**	4**	6**	9**	3*	5**	9**	4**	04	7**	4**	1**	6**	2**	6**		4**	7**	
		0	0	0	0	2	7	1	1	4	8	4	0	9	4	1	1	0	1	0	6	1	0	0	7	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0		0	0	0
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

R00036	Pearson Correlation (2-tailed)	9*	7*	7*	1**	6*	9*	0	2*	9**	8**	6**	3**	0**	9**	5**	9**	4**	4**	3**	9*	2	6*	0**	4	8**	1**	2	2	7**	7**	1**	5**	2**	8**	4**	6**
		0	7	5	2	7	9	6	5	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0	3	9	8	8	0	7	4	1	8	0	0	0	0	3	0	0	0	
R00037	Pearson Correlation (2-tailed)	8**	9**	8**	1**	0**	5**	5**	0**	7**	5**	2**	8**	8**	9**	8**	8**	7**	0**	4**	6**	9**	7**	2**	2**	4**	8**	9**	3	3**	6**	1**	1**	5**	0**	7**	6**
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	

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

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran VII

HASIL ANALISIS STATISTIK DATA PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Data Empirik Variabel *Job Demans* dan *Employee Engagement*

Statistics			
N	Valid	114	114
	Missing	0	0
Mean		146.4386	118.0965
Std. Deviation		15.34790	26.21692
Minimum		81.00	60.00
Maximum		167.00	171.00

Hasil Uji Kategorisasi *Job Demans*

X					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	14.9	14.9	14.9
	Sedang	85	74.6	74.6	89.5
	Tinggi	12	10.5	10.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Hasil Uji Kategorisasi *Employee Engagement*

Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	14.0	14.0	14.0
	Sedang	71	62.3	62.3	76.3
	Tinggi	27	23.7	23.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Analisis Normalitas Sebaran

Uji Normalitas Variabel *Job Demans* dan *Employee Engagement*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.180	114	.000	.868	114	.000
	.092	114	.020	.968	114	.007
Lilliefors Significance Correction						

Analisis Linieritas Hubungan

Uji Linearitas Skala *Job Demands* dan *Employee Engagement*

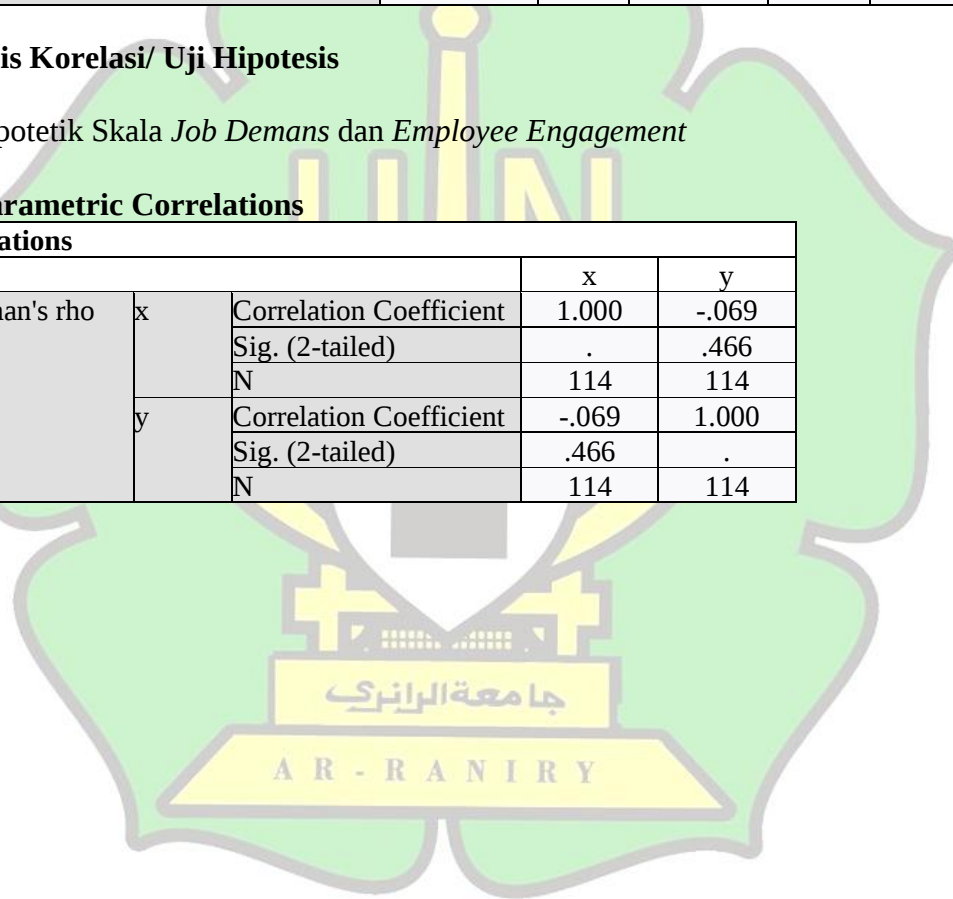
ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* x	Between Groups	(Combined)	29556.614	43	687.363	1.000	.491
		Linearity	133.939	1	133.939	.195	.660
		Deviation from Linearity	29422.674	42	700.540	1.019	.463
	Within Groups		48111.325	70	687.305		
	Total		77667.939	113			

Analisis Korelasi/ Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Skala *Job Demands* dan *Employee Engagement*

Nonparametric Correlations

Correlations			x	y
Spearman's rho	x	Correlation Coefficient	1.000	-.069
		Sig. (2-tailed)	.	.466
		N	114	114
	y	Correlation Coefficient	-.069	1.000
		Sig. (2-tailed)	.466	.
		N	114	114



Lampiran VII

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Uci Rahmadani
2. Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh, 22 Oktober 2004
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Nim : 220901133
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Jl. Rasyidin Rasyid, Gampong Emperom
 - a. Kecamatan : Jaya Baru
 - b. Kota/Kabupaten : Banda Aceh
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. HP : 082298698037
9. Email : ucirhmdnalyaa@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Sd/Sederajat : SD Bhayangkari Tahun Lulus (2016)
2. SMP/Sederajat : SMP 3 Banda Aceh Tahun Lulus (2019)
3. SMA/Sederajat : SMK 1 Banda Aceh Tahun Lulus (2022)

Orang Tua/Wali

1. Nama Ayah : Darkasyi. S.E
2. Nama Ibu : Herlinawati S.Pd
3. Pekerjaan Orang Tua :
 - a. Ayah : Polri
 - b. Ibu : Guru TK
4. Alamat : Jl. Polres Aceh Singkil No.25 Singkil Utara