

***INFLUENCE OF JOB DEMANDS, JOB RESOURCES AND
WORK-FAMILY CONFLICT WITH WORK
ENGAGEMENT AS A MEDIATOR OF JOB
PERFORMANCE IN PT .UNGARAN SARI GARMENT KAB. SEMARANG***

Indri Ika Dwi Lestari ¹⁾ Leonardo Budi, SE,MM ²⁾ Azis Fathoni, SE, MM ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2,3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran perempuan dalam dunia perindustrian sesungguhnya sudah berlangsung sejak sangat lama. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada survei angkatan kerja nasional (Sakernas) 2016 menyebutkan jumlah penduduk perempuan yang bekerja sekitar 45,5 Juta, dimana untuk sektor Industri Pengolahan/Manufaktur menyerap 7,5 Juta tenaga kerja perempuan.

Kata Kunci : *Job Demands, Job Resouces, Work Family Conflict, Work Engagement, Job Performance*

ABSTRACT

This research shows that the role of women in the industrial world has actually been going on for a very long time. Based on data from the Central Statistics Agency (BPS) in the 2016 national labor force survey (Sakernas), the total population of women working is around 45.5 million, whereas for the Manufacturing / Manufacturing Industry sector absorbs 7.5 million women workers

Keywords : *Job Demands, Job Resouces, Work Family Conflict, Work Engagement, Job Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan *job performance* yang semakin kompetitif tidak hanya dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata, namun juga mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas pekerjaan, dan bisa terikat dengan pekerjaannya. Sehingga setiap karyawan membutuhkan *Work Engagement* untuk bisa *performance*. Perempuan saat ini secara positif berkompetisi dalam bidang sosial dalam masyarakat. Hal ini di dukung dengan tingkat kesadaran terhadap kebutuhan ekonomi yang terus meningkat. Situasi ini memungkinkan perempuan berperan lebih besar dalam membangun dan mengembangkan potensi diri mereka. Karena kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat, juga karena adanya permintaan penerimaan tenaga kerja perempuan. Kebutuhan tenaga kerja perempuan meningkat karena kebutuhan di perusahaan manufaktur juga semakin meningkat. Ini menjadi situasi yang menguntungkan bagi kedua pihak. Pihak perusahaan diuntungkan dengan mudahnya mendapatkan tenaga pekeraja agar proses produksi berjalan lancar, sedangkan pihak tenaga perempuan diuntungkan dengan bisa mendapatkan uang tambahan untuk kebutuhan sehari-hari.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi dengan berbagai masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Job Resources* terhadap *Work*

Engagement di PT. Ungaran Sari Garments Kab. Semarang ?

2. Bagaimanakah pengaruh *Job Demands* terhadap *Work Engagement* di PT. Ungaran Sari Garments Kab. Semarang ?
3. Bagaimanakah pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Work Engagemenet* di PT. Ungaran Sari Garments Kab. Semarang ?
4. Bagaimanakah pengaruh *Job Demand* terhadap *Job Performance* di PT. Ungaran Sari Garments Kab. Semarang ?
5. Bagaimanakah pengaruh *Job Resources* terhadap *Job Performance* di PT. Ungaran Sari Garments Kab. Semarang ?
6. Bagaimanakah pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* di PT. Ungaran Sari Garment Kab. Semarang ?
7. Bagaimanakah pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance* di PT. Ungaran Sari Garments Kab. Semarang ?

TELAAH PUSTAKA

Work Engagement

Work engagement adalah bentuk kelayaitasan seorang *Supervisor* kepada perusahaannya. Bentuk dari loyalitas seorang *Supervisor* terhadap perusahaan adalah mereka mendedikasikan tenaga, pikiran dan waktu untuk perusahaan . hasil dari loyalitas kerja adalah perfoma kerja yang tinggi. Namun tidak semua *Supervisor* memiliki *work engagement* yang tinggi, kebanyakan dari mereka lebih mengedepankan egois karena mungkin banyak masalah pribadi sehingga tidak konsentrasi dengan pekerjaan. Masalah pribadi itu muncul ketika *Supervisor* mengalami konflik peran ganda. Konflik

peran ganda sering terjadi ketika *Supervisor* tidak bisa memajemen waktu antara keluarga dengan pekerjaan.

Konsep *engagement* pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990), dalam konsepnya Kahn membedakan dua istilah yakni *personal engagement* dan *personal disengagement*, dalam *personal engagement* individu menikmati dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional di dalam perannya masing-masing. Kahn juga mengungkapkan bahwa *engagement* berhubungan dengan kondisi psikologis ketika bekerja dan menjalankan system organisasi. Macey & Scheneider (2008) mengemukakan pendapat lain mengenai *engagement* yakni rasa seseorang terhadap tujuan dan *energy* yang terfokus, memperlihatkan inisiatif pribadi, mampu beradaptasi, berusaha dan mempunyai ketekunan terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, *Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova & Bakker* (2002) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui *vigor, dedication dan absorption*.

Work-Family Conflict

Penentu utama dari perilaku individu adalah ekspektasi perilaku yang orang lain miliki terhadap dirinya. Teori peran menelaah ekspektasi yang dimiliki oleh masing-masing peran dapat menghasilkan *inter-role conflict* (konflik antar peran) ketika terdapat tekanan untuk mendominasi demi memuaskan seluruh ekspektasi, karena masing-masing peran memerlukan waktu, energi dan komitmen.

Job Resouerces

Pengertian *Job Resources* merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran,

dan pengembangan personal. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri. Contoh dari *job resources* meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan.

Job Demands

Job demands didefinisikan sebagai bekerja sangat cepat, keras dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik atau psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional. *Job demands* sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis, misalnya bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Peneliti tidak perlu memberikan instruksi secara langsung kepada responden penelitian, karena pada kuesioner telah dicantumkan penjelasan cara pengisian kuesioner, sehingga diasumsikan bahwa responden penelitian dapat memahami cara pengisian kuesioner yang benar.

Selain itu, untuk mendapatkan data yang diperlukan guna menunjang penelitian maka dibutuhkan beberapa teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini

dapat dikumpulkan metode pengumpulan data.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrument penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian, yaitu karyawan PT. Ungaran Sari Garment Unit Pringapus 3 *Departemen Sewing*.

HASIL DAN ANALISIS

Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Work Engagement*

Dari hasil uji pengaruh *Job Demand* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,639 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain bahwa *Job Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* PT Ungaran Sari Garment Pringapus.

Pengaruh *Job Resources* Terhadap *Work Engagement*

Dari hasil uji pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,465 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan kata lain bahwa *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.

Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarikan kepada 100 responden karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garment dengan kriteria bahwa karyawan merupakan karyawan tetap dan sudah menikah. Hasil dari jawaban para responden ini yang nantinya akan menjadi informasi untuk menjawab per masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial sedangkan teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier analisis jalur.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Work Engagement*

Dari hasil uji pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Work Engagement* diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,265 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan kata lain bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* PT Ungaran Sari Garment Pringapus

Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Job Performance*

Dari hasil uji pengaruh *Job Demand* terhadap *Job Performance* diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,700 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan kata lain bahwa *Job Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*

karyawan PT Ungaran Sari Garment Pringapus

Pengaruh *Job Resources* Terhadap *Job Performance*

Dari hasil uji pengaruh *Job Resources* terhadap *Job Performance* diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan kata lain bahwa *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* karyawan PT Ungaran Sari Garment Pringapus.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Performance*

Dari hasil uji pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka H_0 ditolak dan H_6 diterima. Dengan kata lain bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* karyawan PT Ungaran Sari Garment Pringapus

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Job Performance*

Dari hasil uji pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance* diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,623 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka H_0 ditolak dan H_7 diterima. Dengan kata lain bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* karyawan PT Ungaran Sari Garment Pringapus

Uji Path Analysis

Uji Path Analysis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Work Engagement* merupakan variabel intervening (mediasi) dari pengaruh variabel *Job Demand*, *Job Resources* dan *Work Family Conflict* terhadap variabel *Job Performance*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh *Job demands*, *Job Resources* dan *Work Family Conflict* dengan *Work Engagement* sebagai Mediator terhadap *Job Performance* Di PT. Ungaran Sari Garments Pringapus, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Job Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, dengan didapat hasil uji-t sebesar 4,639 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *Job Demand* maka akan meningkatkan *Work Engagement* karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.
2. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, dengan didapat hasil uji-t sebesar 3,465 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *Job Resources* maka akan meningkatkan *Work Engagement* karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.
3. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, dengan didapat hasil uji-t sebesar 4,265 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *Work Family Conflict* maka akan meningkatkan *Work Engagement* karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.

4. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Job Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, dengan didapat hasil uji-t sebesar 2,700 dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *Job Demand* maka akan meningkatkan *Job Performance* karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.
5. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, dengan didapat hasil uji-t sebesar 3,991 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *Job Resources* maka akan meningkatkan *Job Performance* karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.
6. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, dengan didapat hasil uji-t sebesar 2,826 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *Work Family Conflict* maka akan meningkatkan *Job Performance* karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.
7. Uji hipotesis membuktikan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, dengan didapat hasil uji-t sebesar 3,623 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Work Engagement* maka akan meningkatkan *Job Performance* karyawan di PT Ungaran Sari Garment Pringapus.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya tariana, I. W., & Artha Wibawa, I. M. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Turnover Intention* pada Karyawan Wanita (Studi kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia PERSERO Tbk. Cabang Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud. 5 (9). 5433-5461
- Afina, Murtiningrum. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Social Sebagai Variable Moderasi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Alam, M. S., Sattar A., & Chaudhury, N.A. (2011). *Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka. Journal Asian Social Science*, 7, (7), 108-114.
- Alex S. Nitisemito. (2010). Manajemen Personalial. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Amelia, Anisah. (2010). Pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* terhadap Kepuasan dalam Bekerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4 (3). 201-219.
- Bungin, Burhan. 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Flavia Norpina Sungkit, IJK Sito Meiyanto. *Gadjah Mada Journal Of Psychology (Gamajop) 1 (1) 2015*
- George R .Terry Dalam Bukunya *Principles Of Management*, 1964
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ade. 2011. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*.
- Kahn Dalam Kular 2008. *TEC Santosa-Journal Manajemen Maranatha, 2014-Journal.Maranatha.Edu*.

- Kahn, W A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work*. Academy Of Management Journal, Vol. 33, No. 4.
- Kahn.1990. *Dalam Jurnal Academy Of Management Journal 33(4)*, 692-724, 1990.
- Kanter, R M, (1997). *Men And Women Of The Corporation*. Penerbit Harper Collins Publishers
- Michael P Leiter, Arnold B Bakker (2010). *Work Engagement: Introduction Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research, 1-9, 2010*
- Schaufelli, W. & Bakker, A.2006: *The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross- National Study*. Dalam Jurnal *Educational And Psychological Measurement*, 66(4),701-716
- Solomon Markos Kompas, M. Sandhya Sridevi.2010. *Employee Engagement: The Key To Improving Performance*. Dalam Jurnal *International Journal Of Business And Management 5 (12)*, 89, 2010.
- Spradley, J. (1980). *Participant Observation*. New York: Holt, Rinehart And Winston
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : ALFABETA
- The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach . Journal Of Happiness Studies 3 (1)*, 71-92, 2002
- Vasavada, T, (2014) *Women Leaders And Management Of Public Relations In Nonprofit Organizations Diakses Pada 2 Januari 2019 Dari Http://Search.Proquest.Com/Docview/1501190655/750716E9BBF46F0PQ/1?Accountid=62100*
- William H Macey, Benjamin Schneider (2008):*The Meaning Of Employee Engagement*. Dalam Jurnal *Industrial And Organizational Psychology 1 (1)*, 3-30, 2008
- Wilmar B Schaufeli, Arnold B Bakker: *Journal Of Organization Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organization Psychology And Behavior 25 (3)*, 293-315. 2004.
- Wilmar B Schaufeli, Isbel M Martinez, Alexandra Marques Pinto, Marisa Salanova(2002):*Burnout And Engagement In University Students : A Cross-Nations Study*. *Journal Of Cross-Cultural Psychology 33 (5)*, 464-481, 2002
- Wilmar B Schaufeli, Marisa Salano
- va, Vicente Gonzales-Roma, Arnold B Bakker