



**WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN KONTRAK BAGIAN SALES:
BAGAIMANA PERANAN JOB DEMANDS**

**WORK ENGAGEMENT FOR SALES SECTION CONTRACT EMPLOYEES: WHAT
IS THE ROLE OF JOB DEMANDS**

Kyantina Alifah Annisatya¹, Yohanes Budiarto²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: Kyantina.705210196@stu.untar.ac.id, yohanesb@fpsi.untar.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Kata kunci:

Job Demands, Work Engagement, Karyawan Kontrak, dan Karyawan Sales.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peranan *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak bagian sales. Teknik pengambilan data penelitian menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah 419 partisipan yang bekerja sebagai karyawan kontrak posisi sales di Jabodetabek. *Job demands* diukur menggunakan *Job Demands-Resources (JDR) Questionnaire*, sementara *work engagement* diukur dengan *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)*. Teknik analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis adalah uji regresi linier. Hasil yang diperoleh memiliki nilai nilai $\beta = 0.793$, $p < .001$, dan $R^2 = 0.628$, sehingga terdapat 62.8% peran *job demands* yang signifikan terhadap *work engagement*.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Job Demands, Work Engagement, Contract Employees, and Sales Employees.</p>	<p><i>The purpose of this study is to examine the role of job demands in work engagement among contract employees in sales positions. The data collection technique employed convenience sampling, involving 419 participants working as contract sales employees in the Jabodetabek area. Job demands were measured using the Job Demands-Resources (JDR) Questionnaire, while work engagement was assessed using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9). The hypothesis was tested using linear regression analysis. The results showed a β value of 0.793, $p < .001$, and $R^2 = 0.628$, indicating that job demands significantly contribute to 62.8% of the variance in work engagement.</i></p> <p style="text-align: right;"><small>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</small></p>

PENDAHULUAN

Pada era teknologi dan perkembangan bisnis yang pesat saat ini, organisasi dihadapkan dengan persaingan yang sangat intens dan kompetitif. Mendorong banyak perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan (Purnama et al., 2020). Dalam hal ini, karyawan sales merupakan bagian dari sumber daya manusia perusahaan yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Sekianti & Saepullah, 2023). Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan seperti laba dan peningkatan penjualan sering kali berhubungan dengan kinerja perusahaan (Sase & Ferdinand, 2015). Salah satu langkah penting untuk mencapainya adalah dengan meningkatkan penetrasi pasar dan kualitas layanan melalui karyawan sales. Karyawan sales adalah seseorang yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam mempengaruhi orang lain untuk mengajak konsumen atau pelanggan membeli produk atau layanan yang ditawarkan. Semakin banyak barang atau jasa yang terjual, semakin tinggi pula peluang perusahaan untuk meraih keuntungan (Effendy et al, 2021).

Sebagai representasi perusahaan, karyawan sales bertugas menemukan pelanggan potensial, membangun hubungan, serta mengkomunikasikan informasi produk (Kotler & Keller, 2016). Di Indonesia, sektor sales merupakan salah satu sektor terbesar dengan perkiraan jumlah karyawan antara 12,4 juta hingga 14,1 juta pada tahun 2016 (AHOP, 2018). Dalam konteks ketenagakerjaan, status telah didominasi oleh tenaga kerja kontrak. Hal tersebut dijelaskan dalam data dari Badan Pusat Statistik (Goodstats, 2024) menunjukkan bahwa jumlah pekerja informal, termasuk pekerja kontrak, terus meningkat secara signifikan. Pada Februari 2024, pekerja informal mencapai 84,13 juta orang, atau sekitar 59,17% dari total penduduk yang bekerja. Angka ini meningkat dari 57,27% pada tahun 2019. Peningkatan tersebut

sejalan data dalam survei 2022-2023 Outlook: Rekrutmen, Kompensasi, & Benefit yang dipublikasikan oleh JobStreet Indonesia. Dari 1.162 perusahaan yang disurvei, 70% berencana menambah atau mempertahankan jumlah pekerja kontrak. Sementara itu, hanya 5% perusahaan yang berencana mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja kontrak, dan sisanya belum memiliki rencana yang jelas. Fungsi pekerjaan sales sendiri menjadi salah satu bagian paling populer bagi karyawan paruh waktu atau kontrak (Mediana, 2023).

Meskipun bagian sales menarik minat banyak tenaga kerja terutama status kontrak, tantangan dalam pengelolaannya tetap tidak dapat diabaikan. Salah satu isu utama yang dihadapi adalah rendahnya tingkat *work engagement*, yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara pribadi dengan HRD PT X, yang bergerak di bidang otomotif, Jakarta, diketahui bahwa angka penjualan mengalami penurunan signifikan pada periode akhir 2019 hingga 2021, dan masih berlanjut hingga 2024. Pemulihan angka penjualan dan peningkatan motivasi kerja karyawan untuk mencapai target memerlukan waktu yang cukup lama. Hal ini disebabkan oleh dampak psikologis yang masih dirasakan oleh sebagian karyawan akibat kegagalan pencapaian target selama periode tersebut. Hal ini menegaskan pentingnya *work engagement* sebagai kunci untuk membantu karyawan mengatasi tantangan pekerjaan, mengelola hambatan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. *Work engagement* menjadi isu sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia karena perannya yang krusial (Maulana et al., 2023). Studi oleh Schaufeli dan Bakker (2004) menunjukkan bahwa 69% dari 368 responden menyatakan bahwa *work engagement* adalah solusi bagi tantangan yang dihadapi perusahaan. Sebanyak 82% sepakat bahwa *work engagement* adalah fondasi penting bagi keberhasilan organisasi, dengan hanya 0,5% yang menganggapnya tidak relevan.

Work engagement menggambarkan keadaan mental positif yang berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan mengenai semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli et al., 2006; Vandiya & Etikariena, 2018). *Vigor* yang tinggi di tempat kerja biasanya dicirikan oleh vitalitas dan ketahanan mental saat bekerja, serta kemauan untuk berupaya dan bertahan dalam menghadapi kesulitan; *dedication* terhadap pekerjaan umumnya ditandai dengan rasa makna, antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan terhadap pekerjaan seseorang; terakhir, *absorption* dalam pekerjaan merupakan *engagement* penuh dan fokus pada pekerjaan, hingga waktu terasa berlalu dengan cepat, (Schaufeli et al., 2006). Perusahaan dengan tingkat *work engagement* tinggi memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan dan memiliki peluang lebih dari 70% untuk mencapai tujuannya dibandingkan dengan organisasi yang memiliki tingkat *work engagement* rendah (Sukoco et al., 2020). Karyawan dengan tingkat *work engagement* tinggi cenderung lebih sehat, memiliki kepuasan psikologis lebih besar, dan lebih puas serta berkomitmen dibandingkan karyawan dengan

tingkat *work engagement* lebih rendah (Barret-Cheetham et al., 2016; Ryff, 1989 dalam Borst et al., 2019).

Work engagement karyawan dianggap memiliki hubungan erat oleh peneliti dengan salah satu faktor, yaitu *job demands*. Sejalan dengan Bekker dan Demerounti (2011) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi *work engagement*, seperti *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. Bagi Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2014), optimalisasi memungkinkan *job demands* memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap peningkatan *work engagement*. Ini bisa dicapai melalui pengendalian konflik dan kemampuan individu dalam mengidentifikasi masalah yang muncul.

Job demands melibatkan banyak aspek seperti fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dalam sebuah pekerjaan dan jika berlebihan dapat menyebabkan adanya pengeluaran biaya fisiologis maupun psikologis yang dibutuhkan (Schaufeli & Bakker, 2004). Bakker dan Demerouti (2014) menyatakan bahwa *Job demands* ditandai dengan tekanan pekerjaan (*work pressure*), tuntutan kognitif (*cognitive demand*), tuntutan emosional (*emotional demand*), konflik peran (*role conflict*), dan hambatan kecil (*hassles*). Hasil wawancara pribadi dengan karyawan kontrak bagian sales PT X mengungkapkan bahwa mereka sering menghadapi *emotional demands*, seperti harus tetap menunjukkan sikap positif kepada pelanggan dan manajemen meskipun target tidak tercapai, serta *cognitive demands*, seperti menangani berbagai tugas sekaligus, termasuk mengejar target lama, memenuhi target baru, dan menyelesaikan laporan tepat waktu. Kondisi semakin kompleks juga karena sifat pekerjaan yang berbasis proyek, yang melibatkan perubahan pelanggan, pola kerja, dan tim kerja dalam waktu singkat. Ketidakpastian ini menambah kesulitan dalam memprediksi pekerjaan dan meningkatkan tingkat *workload* karyawan.

Meskipun begitu, *job demands* hanya menjadi faktor stres (*job stressors*) ketika tuntutan tersebut sangat tinggi dan membutuhkan upaya yang besar, menimbulkan konsekuensi negatif seperti depresi, kecemasan, atau *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004). Sebaliknya, ketika *job demands* terlalu rendah, karyawan cenderung kehilangan motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan karena menikmatinya atau merasa tertantang, tanpa terpengaruh oleh insentif eksternal (Fadilla, 2020; Zeng, et al., 2023). Namun, ketika *job demands* tinggi sekalipun, bila dikelola dengan baik, tuntutan ini dapat berfungsi sebagai tantangan positif yang justru meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tingkat tuntutan dan kapasitas pengelolaan menjadi kunci untuk memanfaatkan *job demands* sebagai faktor motivasi, bukan stres (Jazilah, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara pribadi dengan karyawan kontrak bagian sales PT X, menyatakan bahwa meskipun pekerjaan mereka sering kali lebih kompleks dan intens dibandingkan dengan karyawan tetap, hasil yang dicapai dianggap sepadan dan memuaskan. Selain itu, peluang untuk mendapatkan kenaikan posisi menjadi karyawan tetap merupakan motivasi terbesar bagi mereka dalam menghadapi

tantangan tersebut. Hal ini sejalan dengan konsep *job demands* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), yaitu *hindrance demands* dan *challenge demands*. *Hindrance demands* merujuk pada hambatan atau kendala yang dapat mengganggu pencapaian tujuan, seperti konflik dan ambiguitas peran. Sebaliknya, *challenge demands* mencakup tuntutan pekerjaan yang dapat mendorong perkembangan pribadi dan prestasi kerja, seperti tekanan waktu dan tanggung jawab.

Pada penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa *job demands* memiliki hasil hubungan baik positif dan negatif pada *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Haikal dan Sarah pada tahun 2024 menyatakan menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dan *work engagement*, dengan kontribusi efektif sebesar 72,9%. *Job demands* seperti jadwal kerja yang panjang, kurangnya kolaborasi antar karyawan, disiplin yang rendah, waktu istirahat yang terbatas, dan kelelahan fisik serta psikologis menurunkan motivasi dan fokus karyawan. Hal ini menyebabkan rendahnya *work engagement* yaitu antusiasme, dedikasi, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Kemudian pada penelitian Jazilah (2020) menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job demands* dan *work engagement*. Hal serupa juga diungkapkan oleh Fadillah (2022), yang menyatakan bahwa *job demands* memberikan kontribusi positif sebesar 98,3% pada *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *job demands* dirasakan sebagai sesuatu yang dapat dikelola dengan baik, hal tersebut justru dapat menjadi tantangan yang memotivasi karyawan, menumbuhkan rasa pencapaian, dan meningkatkan semangat kerja. Dengan kata lain, bahkan ketika *job demands* tinggi, jika diimbangi dengan kemampuan untuk mengatasinya, dapat memberikan dampak positif pada *work engagement* karyawan. Berkebalikan dengan dengan penelitian yang dipaparkan oleh Aryanti et al. (2020) menunjukkan bahwa *job demands* saja tidak memiliki hubungan kuat dengan *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji variabel *job demands* dan *work engagement* karena keduanya memegang peran penting dalam mendukung perusahaan menjaga *engagement* dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Penelitian mengenai hubungan antara *job demands* dan *work engagement* pertama kali dirintis oleh Schaufeli dan Bakker. Studi mereka mencakup berbagai sektor, seperti jasa, ritel, keuangan, telekomunikasi, dan rumah sakit umum, namun mayoritas dilakukan di negara-negara Eropa. Hal ini penting, mengingat karakteristik budaya, sosial, dan ekonomi di Eropa yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Namun, konteks kerja di negara-negara lain, termasuk Asia, memiliki ciri khas yang berbeda sehingga menghasilkan dinamika yang berbeda dalam kontribusi antara *job demands* dan *work engagement*. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara *job demands* dan *work engagement*, namun hasil yang ditemukan sering kali bervariasi, mencerminkan kompleksitas hubungan kedua variabel ini. Selain itu, fokus pada karyawan sales dengan status kontrak memberikan signifikansi tersendiri, karena minimnya penelitian yang secara spesifik mengkaji kelompok ini. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di

bidang psikologi industri dan organisasi, serta memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dan pembaca mengenai pentingnya mengelola keterikatan kerja karyawan secara efektif.

METODE

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif *predictive correlation*. Kuantitatif *predictive correlation* bermanfaat untuk menguji hipotesis agar memperoleh hasil yang signifikan dengan variabel-variabel yang telah ditentukan. Penelitian yang dilakukan terhadap dua variabel yang telah ditentukan ini, peneliti tidak memberikan perlakuan kepada individu. Hal ini dapat disebut bahwa penelitian peranan *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak bagian sales merupakan penelitian non-eksperimen.

Setting dan peralatan penelitian

Setting penelitian ini terbatas pada wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi) karena penelitian ini menggunakan kuesioner online berupa *link Google form* yang disebarakan melalui media sosial. Partisipan diundang untuk mengisi kuesioner secara online melalui tautan yang dibagikan di platform media sosial, seperti Whatsapp, Twitter, Tiktok, Instagram, dan lainnya. Pendekatan ini mempermudah penelitian dalam menjangkau partisipan dari wilayah Jabodetabek. Kuesioner yang disebarakan peneliti terdiri dari empat bagian utama: (a) penjelasan penelitian; (b) *informed consent*; (c) data demografi partisipan seperti nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, wilayah bekerja, lama jam bekerja perminggu, dan lama bekerja sebagai Sales (dalam tahun); (d) 23 butir pertanyaan untuk mengukur tingkat *job demands*, dan (e) 9 butir pernyataan terakhir untuk tingkat *work engagement*.

Peralatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (a) *Google Form* sebagai media untuk menyusun dan menyebarkan kuesioner melalui berbagai media sosial; (b) media sosial, seperti Instagram, WhatsApp, Twitter, dan LinkedIn, digunakan untuk distribusi kuesioner; (c) laptop digunakan oleh peneliti untuk menyusun skripsi; dan (d) SPSS 27.0 untuk menganalisis data dari para partisipan. Dari total 429 kuesioner yang diterima selama pengumpulan data, terdapat 4 partisipan yang tidak bersedia mengisi kuesioner dan 6 partisipan yang tidak memenuhi kriteria penelitian. Sehingga, jumlah kuesioner yang diolah adalah 419 partisipan.

Karakteristik Partisipan

Dalam penelitian ini, karakteristik partisipan yaitu:

- a. rentang usia dari 18-58 tahun
- b. memiliki posisi atau jabatan sebagai sales
- c. memiliki status kerja sebagai karyawan kontrak
- d. karyawan yang telah bekerja selama minimal satu tahun
- e. bekerja di wilayah Jabodetabek

- f. berjenis kelamin perempuan dan laki-laki
- g. pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat, D3, dan S1
- h. tidak dibatasi dengan unsur ras, budaya, suku, agama, dan ekonomi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Peneliti menggunakan analisis *descriptive statistics* untuk menjelaskan bahwa *variable job demands* memiliki skor tinggi atau moderat; dari total 419 jawaban responden dari kuesioner yang disebar, terdapat 144 jawaban maksimum dan 23 jawaban minimum dari responden ($M = 85.79$, $SD = 20.131$). Berikut gambaran deskriptif variabel dan per dimensi telah dicantumkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Gambaran Deskriptif Variabel dan Dimensi *Job Demands*

Variabel/ dimensi	N	Min	Max	Mean	Standard Deviation	Keterangan
<i>Job Demands</i>	419	23	114	85.79	20.131	Tinggi
<i>Work Pressure</i>	419	4	20	15.71	4.080	Tinggi
<i>Cognitive Demand</i>	419	4	20	15.05	3.932	Tinggi
<i>Emotional Demand</i>	419	6	30	21.71	5.993	Tinggi
<i>Role Conflict</i>	419	4	20	14.69	4.160	Tinggi
<i>Hassles</i>	419	5	25	18.64	5.031	Tinggi

Partisipan dalam penelitian ini juga tinggi atau moderat ($M = 62.2$, $SD = 15.2$). Ini menunjukkan *work engagement* yang signifikan. Dari total 419 jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan, ada 9 jawaban minimum dan 44 jawaban maksimum dari responden untuk *variable work engagement*. Rata-rata total jawaban sebesar 34.53 dan *Standard deviation* sebesar 8.303.

Tabel 2. Gambaran Deskriptif Variabel *Work engagement*

Variabel/ Dimensi	N	Min	Max	Mean	Standard deviation	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	419	9	44	34.53	8.303	Tinggi
<i>Vigor</i>	419	3	15	11.44	3.256	Tinggi
<i>Dedication</i>	419	3	15	11.84	3.136	Tinggi
<i>Absorbtion</i>	419	3	15	11.25	3.187	Tinggi

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai $p \leq 0.05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai $p > 0.05$, hipotesis nol (H_0) diterima sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa data variabel *job demands* dan *work engagement* terdistribusi normal. Data selengkapnya dapat dilihat di tabel 6.

Tabel 3. Uji Normalitas *Job demands* dan *Work engagement*

Variabel	sig	Keterangan
<i>Job Demands</i>	0.057	Terdistribusi Normal
<i>Work Engagement</i>	0.060	Terdistribusi Normal

Analisis Data Utama

Hubungan *Job Demands* dan *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, didapati hubungan yang signifikan antara *job demands* dan *work engagement*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 419 responden. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara *job demands* dan *work engagement* adalah 0.793. Ini menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat, artinya semakin tinggi tingkat *job demands* yang dirasakan seseorang, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dialaminya. Selain itu, nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar $< .001$ menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi .001. Dengan kata lain, cukup untuk menyimpulkan bahwa *job demands* dan *work engagement* berhubungan secara signifikan dalam sampel ini, di mana keduanya cenderung meningkat bersama-sama dan dapat dilihat di tabel .

Tabel 4. Uji Korelasi *Pearson Variabel Job Demands* dan *Work Engagement*

Variabel	N	Koefisien Korelasi	<i>Sig 2tailed</i>	Keterangan
<i>Job Demands</i> dan <i>Work Engagement</i>	419	0.793	$< .001$	Berhubungan Positif Signifikan

Peran *Job Demands* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji regresi linear, *job demand* terhadap *work engagement* memperoleh nilai $\beta = 0.793$, $p < .001$, dan $R^2 = 0.628$, yang berarti *job demands* terdapat 62.8% peran yang signifikan terhadap *work engagement*. Sedangkan sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Tabel 4. Uji Regresi *Linear Variabel*

Variabel	β	p	R ²	Interpretasi
<i>Job Demands > Work Engagement</i>	0.793	< .001	0.628	Berperan 62.8%

Analisis Hipotesis

Peneliti menggunakan pengolahan data dengan SPSS 27.0 dengan metode regresi linier untuk menguji apakah *job demands* berperan terhadap *work engagement*. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 62,8% terdapat pengaruh ($R^2 = 0,628$, $p < .001$), sedangkan sisanya, yaitu 37,2%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, menyimpulkan bahwa terdapat peran positif dan signifikan dari *job demands* terhadap *work engagement*, dengan nilai $\beta = 0.686$ dan $p < .001$.

Analisis Data Tambahan

Uji Beda *Job Demands* pada Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji pada perbedaan tingkat *job demands* antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam penelitian berjudul "*Work Engagement* pada Karyawan Kontrak bagian Sales : Bagaimana Peranan *Job Demands*?", didapatkan nilai *Asymptotic Significance* (2-tailed) sebesar 0.103. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, yang menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat *job demands* antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, jenis kelamin tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *job demands* pada karyawan kontrak posisi sales. Hasil menunjukkan perempuan lebih tinggi rata-rata sebesar 87.25 (SD = 18.193) pada variabel *job demands* dibandingkan laki-laki dengan rata-rata sebesar 83.933 (SD = 22.276), tetapi perbedaannya tidak signifikan, $t(417) = -1.677$, $p = 0.094$.

Tabel 5. Uji Beda *Job Demands* pada Jenis Kelamin

Variabel	t	sig	Keterangan
<i>Job Demands</i>	-1.677	0.103	Tidak berpengaruh

Uji Beda *Work Engagement* pada Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji pada perbedaan tingkat *work engagement* antara karyawan laki-laki dan perempuan, didapatkan nilai *Asymptotic Significance* (2-tailed) sebesar 0.036. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat *work engagement* antara laki-laki dan perempuan. Hasil menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih tinggi rata-

rata sebesar 35.28 (SD = 7.640) dibandingkan jenis kelamin laki-laki sebesar 33.57, (SD = 9.010) pada variabel *work engagement*, dan perbedaan ini signifikan, $t(417) = -2.102$, $p = 0.036$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *work engagement* yang signifikan berdasarkan jenis kelamin pada karyawan kontrak bagian sales.

Tabel 5. Uji Beda *Job Demands* pada Jenis Kelamin

Variabel	t	sig	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	-2.102	0.036	Berpengaruh

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak bagian sales. Sebelum menganalisis peran, peneliti menguji hubungan antara kedua variabel penelitian. Uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *job demands* dan *work engagement*. Hasil ini mengindikasikan bahwa dengan meningkatnya *job demands* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dirasakan mereka.

Pada analisis regresi linear menunjukkan bahwa *job demands* berperan sebesar 62.8% terhadap *work engagement*. Sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menegaskan bahwa *job demands* berperan penting dalam memengaruhi *work engagement* karyawan terutama kontrak posisi sales.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Fadillah (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *job demands* dan *work engagement*. Begitupula pada penelitian Jazilah (2020) yang menjelaskan bahwa *job demands* berpengaruh pada *work engagement* dengan signifikan positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* yang tinggi sekalipun, seperti tantangan dan tuntutan yang jelas, dapat meningkatkan *work engagement* karyawan serta memotivasi mereka untuk mencapai target pekerjaan.

Hal ini disebabkan oleh budaya kerja di Asia sering kali didasarkan pada nilai seperti kerja keras, dedikasi, dan kolektivisme sehingga mendorong bahwa jam kerja panjang dan tuntutan tinggi adalah bagian dari kehidupan profesional (Idris et al., 2023). Di kawasan Asia Pasifik, termasuk Indonesia, banyak pekerja memandang pekerjaan sebagai tantangan yang memberikan peluang untuk belajar dan berkembang. Sekitar 75% karyawan Indonesia merasa puas dengan pekerjaannya, mencerminkan pandangan positif terhadap tuntutan pekerjaan (PwC, 2023). Hal ini

juga terlihat pada karyawan di bidang sales, yang sering kali lebih termotivasi karena mereka melihat pekerjaan sebagai sebuah tantangan, bukan hambatan (Keller Center for Research, 2022). Sama halnya dengan karyawan kontrak, yang menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan mendapatkan penilaian lebih baik dari perusahaan (Sari & Damayanti, 2023).

Hasil wawancara dengan karyawan kontrak bagian sales di PT X mengungkapkan bahwa *job demands* yang mereka hadapi, baik di kantor maupun di lapangan, tergolong tinggi. Pekerjaan seperti melakukan penawaran, negosiasi, penagihan, serta penyusunan baik proposal ataupun laporan membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik, kreativitas, dan upaya maksimal untuk mencapai target proyek. Meskipun demikian, karyawan tersebut tidak memandang sebagai beban, melainkan sebagai tujuan atau tantangan yang mendorong untuk bekerja lebih baik demi mencapai hasil yang diharapkan. Karyawan mengungkapkan bahwa tanpa adanya pekerjaan atau tantangan tersebut, akan cenderung merasa bosan, kehilangan motivasi, dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan target.

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang dilakukan, *job demands* yang dipersepsikan secara positif dapat menjadi pendorong produktivitas dan pikiran positif seperti *work engagement*. Hal ini terjadi karena *job demands* yang termasuk dalam kategori *challenge demands* dapat memotivasi karyawan untuk lebih proaktif dan terlibat, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun mendukung rekan kerja (Jazilah, 2020). Hal ini konsisten dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017), yang menjelaskan bahwa *job demands* yang bersifat menantang dapat menstimulasi karyawan dan meningkatkan *work engagement* melalui peningkatan emosi positif dan tanggung jawab terhadap tugas, serta memberikan peluang untuk tumbuh dan berprestasi. Contoh *challenge demands* meliputi *workload*, *time pressure*, *responsibility*, serta dalam konteks tertentu, *emotional demands* dan *cognitive demands*. Selain itu, teori *Self-Determination Theory (SDT)* (Deci & Ryan, 1985 seperti dikutip dalam Zheng et al., 2024) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi intrinsik mendorong *engagement* melalui pemenuhan kebutuhan dasar psikologis, seperti kompetensi, otonomi, dan keterkaitan sosial.

Dalam penelitian ini memuat analisis data tambahan antara variabel *job demands* dengan variabel jenis kelamin. Hasil uji perbedaan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara tingkat *job demands* pada karyawan laki-laki dan perempuan di bagian sales karyawan kontrak. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa jenis kelamin tidak memengaruhi tingkat *job demands* yang dialami oleh karyawan. Salah satunya Bimantari (2023),

menemukan bahwa baik laki-laki maupun perempuan merasakan *workload* dan *work pressure* secara serupa, tanpa adanya pengaruh signifikan dari perbedaan jenis kelamin. Pernyataan sama juga oleh Fukuzaki dan Iwata (2023), menemukan bahwa pria dan wanita memiliki pengalaman yang serupa dalam hal *job demands*.

Fenomena ini mencerminkan perubahan norma dan peran jenis kelamin di dunia kerja yang semakin fleksibel. Di berbagai sektor, laki-laki dan perempuan kini berbagi peran yang sama, yang tercermin dalam minimnya perbedaan dalam pengalaman kerja mereka (Global Gender Gap Report, 2022). Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan tren sosial yang lebih progresif di mana perbedaan jenis kelamin tidak lagi menjadi faktor utama dalam membedakan tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan.

Pada data tambahan yang melibatkan variabel *work engagement* dan jenis kelamin, hasil uji perbedaan menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam tingkat *work engagement* antara karyawan laki-laki dan perempuan di bagian sales karyawan kontrak. Temuan ini memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian Fukuzaki dan Iwata (2023), bahwa tidak menemukan perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada *work engagement*. Sedangkan menurut Chrisnatalia dan Farren (2020), wanita karir menunjukkan tingkat *work engagement* yang cukup tinggi. Hal ini dimungkinkan karena wanita yang bekerja memiliki rasa keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya, serta merasa pekerjaan tersebut bermakna, memberikan antusiasme, kebanggaan, dan inspirasi.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, bahwa (1) data yang dikumpulkan belum dibedakan berdasarkan jenis atau kelompok perusahaan, sehingga hasil penelitian mencakup semua perusahaan tanpa memperhatikan karakteristik spesifiknya; (2) Penyebaran data kuesioner menggunakan Gform dan bersifat *online*, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol sebaran data dengan optimal; (3) penelitian ini hanya menggunakan dua variabel utama, yaitu *job demands* dan *work engagement*, sehingga faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi *work engagement*

SIMPULAN

Berdasarkan pengambilan data yang di ambil pada wilayah Jabodetabek terdapat 419 karyawan kontrak di posisi sales. Dari hasil analisa dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya peranan *job demand* terhadap *work engagement* sebanyak 62.8%, sedangkan sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan terdapat peranan positif

dan signifikan *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan kontrak posisi sales yang bekerja di Jabodetabek.

DAFTAR PUSTAKA

- AHOP. (2018, Agustus 2024). Ada berapa jumlah orang di divisi sales di Indonesia? Medium. <https://medium.com/@ahop/ada-berapa-jumlah-orang-di-divisi-sales-di-indonesia-47e260515782>
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2014). Job demands - resources theory. In P.Y Chen & C.L Cooper (Eds.) *Work and wellbeing: A complete reference guide*, Vol III. New York, USA: John Wiley & Sons, Ltd
- Chrisnatalia, M., & Farren, C. (2020). Work engagement pada wanita karir (studi deskriptif). *UG Jurnal*, 14, 22–27.
- Effendy, Aidil & Mas'adi, Mahnun & Murtiyoko, Heri. (2021). Implementation of DigitalMarketing Strategies to Increase Sales during the Covid-19 Pandemic. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 9. 155-163. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.108>
- Federman, B. (2009). *Employee engagement*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Fukuzaki, T., & Iwata, N. (2023). Gender differences in the motivational process of the Job Demands-Resources model. *Yonago Acta Med*, 66(3), 326-333. <https://doi.org/10.33160/yam.2023.08.001>
- Idris, M. A., Shee, Pay-Yee, & Syed-Yahya, S. N. N. (2023). Psychosocial work environment in Asian countries. *Industrial Health*, 61(4), 237–239. https://doi.org/10.2486/indhealth.61_400
- Keller Center for Research. (2022). *Skill discretion and work demands impact salesperson burnout and job satisfaction*. Baylor University. <https://kellercenter.hankamer.baylor.edu/news/story/2022/skill-discretion-and-work-demands-impact-salesperson-burnout-and-job-satisfaction>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Purnama, M., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- PwC. (2023, Agustus 2024). Asia Pacific Hopes and Fears 2023. <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2023/english/pwc-asia-pacific-hopes-and-fears-2023-indonesian-employees-are-bullish-about-ais-potential-in-their-careers.html>

- Sase, F. A., & Ferdinand, A. T. (2015). Analisis pengaruh berbagai faktor terhadap customer-relationship quality sebagai upaya meningkatkan kinerja tenaga penjualan (Studi kasus pada tenaga penjualan PT. Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Regional Jawa Tengah). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science)*, 14(3), 231-253. <https://doi.org/10.14710/parole.v%vi%i.1-9>
- Schaufeli, W. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293 - 315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Scully-Russ, E., & Torraco, R. (2019). The changing nature and organization of work: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 19, 153448431988639. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>