

**Nama Rumpun Ilmu:
Manajemen**

**LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN
ANGGARAN UNIVERSITAS**



Work Engagement Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Karanganyar

Oleh:

Dr. Sutarno, SE, M.Si (0619077101)
Dr. H. Dasmadi, SE, MM (0617068202)
Yesi Novita Sari (19200188)

**UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SURAKARTA
JUNI, 2023**

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Engagement dalam pekerjaan seseorang telah menjadi konsep yang semakin populer baik bagi karyawan maupun organisasi tempat mereka bekerja (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan *engagement* karyawan mereka. Sejalan dengan hal itu para peneliti telah memfokuskan perhatian untuk mengidentifikasi prediktor *engagement* karyawan, yang dapat menginformasikan upaya manajerial untuk mendorong peningkatan *engagement* karyawan.

Bailey (2017) menjelaskan bahwa *Job Demands–Resources* (JD-R) adalah kerangka teori paling populer dalam studi empiris tentang *engagement*. Crawford, LePine, dan Rich (2010) membangun model baru dengan menggabungkan *Challenge Hindrance Framework* (CHF) dari Cavanaugh, Boswell, Roehling, dan Boudreau (2000) dengan JD-R. Hal itu dilakukan karena JD-R dianggap gagal memperhitungkan perbedaan penting di antara jenis *job demands* berdasarkan penilaian karyawan. Menggunakan prinsip dasar CHF, Crawford et al., (2010) membagi *job demands* versi JD-R menjadi dua yaitu, *challenge demands* dan *hindrance demands*. *Job demands* yang berupa *challenge demands* diharapkan memiliki hubungan positif dengan *engagement*. Sedangkan *job demands* yang berupa *hindrance demands* diharapkan memiliki hubungan negatif dengan *engagement*. Model yang menggabungkan JD-R dan CHF disebut sebagai *Differentiated Job Demands-Resources* (Siu, 2013).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *work engagement* Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karanganyar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena berdasarkan observasi pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) terdapat indikasi rendahnya *work engagement* Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karanganyar yang ditandai dengan perasaan bosan dan kurang antusias dengan pekerjaan, kurang tertantang untuk bekerja, dan tidak mampu larut dalam pekerjaan.

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah: Apakah *challenge demands* dan *hindrance demands* berpengaruh terhadap *work engagement* Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karanganyar?

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini fokus pada *engagement* sebagai konstruk penting dalam perspektif *positive organizational behavior*. Luthans (2002) mendefinisikan *positive organizational behavior* sebagai studi dan penerapan kekuatan sumber daya manusia yang positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja di tempat kerja. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa *positive organizational behavior* merupakan pendekatan perilaku organisasi yang sebagian besar berlandaskan kondisi psikologis positif.

Banyak definisi *engagement* yang berasal literatur kalangan akademisi dan praktisi. Namun, tidak ada definisi universal dari konstruk sehingga menghasilkan pendekatan yang membingungkan untuk pemahaman dan perkembangannya dalam organisasi.

Terkait dengan banyaknya konstruk yang serupa, beragam definisi dan istilah *engagement*, Schaufeli (2013) menyarankan agar menggunakan istilah *work engagement* dari pada *employee engagement*. Menurutnya *work engagement* lebih spesifik karena mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* juga dapat mencakup hubungan dengan organisasi. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, dengan memasukkan hubungan dengan organisasi, perbedaan antara *engagement* dan konstruk tradisional seperti komitmen organisasi dan perilaku ekstra-peran menjadi kabur. Schaufeli dan Salanova (2011) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* lebih sering digunakan kalangan praktisi, sedangkan *work engagement* lebih

sering digunakan oleh kalangan akademisi. Macey dan Schneider (2008) berpendapat bahwa pendekatan akademisi dan praktisi sangat berbeda baik dalam tujuan maupun hasil. Para praktisi lebih perhatian terhadap hasil yang diinginkan oleh perusahaan dari *engagement* karyawan, seperti tingkat retensi dan produktivitas. Sedangkan perspektif akademis terfokus pada tingkat individu untuk lebih memahami perkembangan dari variabel anteseden dan konsekuensi *engagement* (Saks, 2006; Schaufeli, 2013). Definisi dan operasionalisasi konstruk *engagement* dari akademisi lebih jelas dan tidak ambigu. Menindaklanjuti saran Schaufeli (2013), maka penelitian ini menggunakan istilah *work engagement*.

Berbagai teori telah dikaitkan dengan *engagement* dalam literatur yang lebih luas. Berdasarkan sintesis sistematis bukti naratif yang melibatkan 214 studi tentang makna, anteseden dan konsekuensi dari *engagement*, (Bailey, 2017) mengemukakan bahwa terdapat lima kerangka teori yang paling banyak digunakan dalam penelitian *engagement*. Teori-teori tersebut diantaranya adalah *Job Demands–Resources (JD–R) model*, *Social Exchange Theory (SET)*, *Conservation of Resources (COR) Theory*, *Broaden- and- Build (BAB) Theory of Positive Emotion*, dan *Personal Engagement Theory*. Lebih lanjut (Bailey, 2017), menjelaskan bahwa JD-R adalah kerangka teori paling populer karena digunakan dalam 38% studi empiris tentang *engagement*. Menurut model JD-R, terlepas dari jenis pekerjaan, dua kategori kondisi kerja yang berbeda dapat didefinisikan, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* menuntut karyawan untuk mengeluarkan upaya tambahan, yang dari waktu ke waktu dapat menyebabkan kelelahan dan mengarah pada hasil negatif. Sementara, *job resources* memberi energi kepada karyawan dan mendorong *engagement*, yang

pada gilirannya menghasilkan sesuatu yang positif seperti tingkat kesejahteraan dan kinerja yang tinggi (W.B. Schaufeli, 2013). Dengan demikian, JD-R menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job resources* tinggi, mereka akan lebih *engaged* dengan pekerjaan mereka.

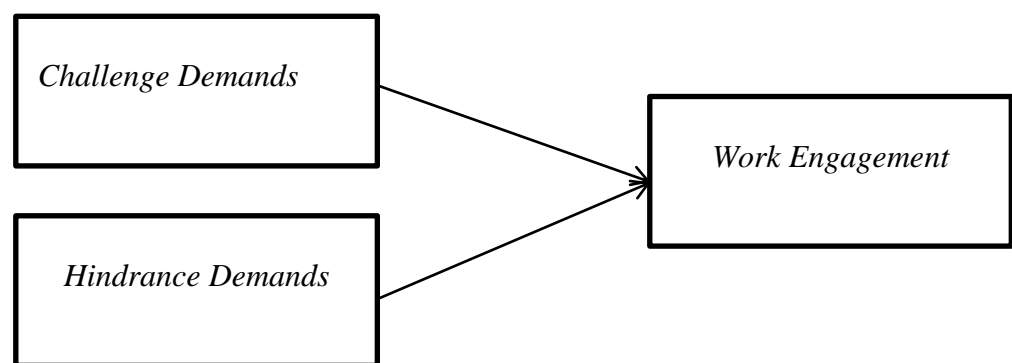
Meskipun menjadi kerangka teoritis paling populer dalam penelitian *engagement*, bukan berarti JD-R tidak memiliki keterbatasan. Beberapa penelitian yang didasarkan pada model tersebut menghasilkan temuan yang bertentangan, tidak konsisten, dan tak terduga tentang pengaruh *job demands* terhadap *engagement* (Bakker, Emmerik, & Euwema, 2006). Sehingga para ilmuwan pada umumnya menyimpulkan bahwa *job demands* tidak relevan untuk memprediksi *engagement* (Wilmar B Schaufeli & Bakker, 2004).

Keterbatasan tersebut mendorong (Crawford, LePine, & Rich, 2010) membangun model baru untuk memperbaiki JD-R. Mereka menggabungkan *Challenge Hindrance Framework* (CHF) dari (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000) dengan JD-R. Hal itu dilakukan karena JD-R dianggap gagal memperhitungkan perbedaan penting di antara jenis *job demands*, berdasarkan penilaian karyawan. Menggunakan prinsip dasar CHF, (Crawford et al., 2010) membagi *job demands* versi JD-R menjadi dua yaitu, *challenge demands* dan *hindrance demands*. Ketika perbedaan ini dibuat, hubungan yang berarti antara *job demands* dan *engagement* diharapkan muncul. *Job demands* yang berupa *challenge demands* diharapkan memiliki hubungan positif dengan *engagement*. Sedangkan *job demands* yang berupa *hindrance demands* diharapkan memiliki hubungan negatif dengan *engagement*. Model (Crawford

et al., 2010) yang menggabungkan JD-R dan CHF disebut sebagai *Differentiated Job Demands-Resources* (DJD-R) (Siu, 2013).

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Variabel independen : *challenge demands* dan *hindrance demands*

Variabel dependen : *work engagement*

2.3 Hipotesis

Hipotesis yang dalam penelitian ini didasarkan pada teori dari beberapa penelitian sebelumnya sehingga diharapkan hipotesis tersebut cukup valid untuk diuji. Berdasarkan hal itu maka hipotesis ini adalah;

1. *Challenge demands* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.
2. *Hindrance demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement*. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement*.

3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap jalur pengembangan teori *job demands-resources* yang dikembangkan menjadi *differentiated job demands-resources*.
2. Manfaat praktis. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan dalam mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan PT. Pos Indonesia.

BAB 4. METODE PENELITIAN

Dalam bagian metode penelitian ini akan mencakup pembahasan tentang desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

4.1 Desain Penelitian.

Penelitian dapat dibedakan sesuai dengan metode yang digunakan dalam menemukan hakekat konsep atau elemen ilmu pengetahuan. Perbedaan dapat dilakukan sesuai dengan sifat dan tujuan penelitian, sifat eksplanasi yang diarahkan oleh penelitian serta orientasi bangunan yang dituju oleh penelitian tersebut (Ferdinand, 2013). Jika penelitian itu diarahkan untuk menggali atau mengembangkan bagian dari ilmu tertentu yang pada gilirannya akan menghasilkan kontribusi pada pengembangan ilmu, maka dapat dibedakan mejadi penelitian dasar dan penelitian terapan. Tujuan dari penelitian dasar adalah mengembangkan ilmu, guna mendapatkan jawaban baru atas masalah manajemen tertentu yang terjadi dalam organisasi, perusahaan atau masyarakat. Penelitian semacam ini biasanya akan dimulai dari penemuan masalah yang berasal dari *research gap* atau *theory gap*. Sedangkan tujuan dari penelitian terapan adalah untuk memecahkan sebuah masalah yang saat ini sedang dihadapi oleh manajemen atau organisasi perusahaan tertentu.

Jenis penelitian yang lain, adalah penelitian yang dilakukan sesuai dengan cakupan jenis eksplanasi yang akan dihasilkan dalam penelitian. Penelitian jenis ini dapat dibedakan menjadi penelitian kausalitas dan penelitian non kausalitas-komparatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang akan mencari kejelasan

bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Penelitian non kausalitas-komparatif adalah penelitian yang dilakukan tidak untuk secara langsung menjelaskan hubungan sebab-akibat, tetapi melakukan perbandingan antara beberapa situasi dan atas dasar itu dilakukan sebuah dugaan mengenai apa penyebabnya perbedaan situasi yang terjadi.

Penelitian juga dapat dibedakan sesuai dengan eksplanasi ilmu dalam bangunan teori yang tercakup dalam kegiatan penelitian tersebut. Menurut metode eksplanasi bangunan teori yang dikembangkan, penelitian ini dibedakan menjadi penelitian yang bertujuan untuk membangun proposisi dan hipotesis serta penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Pada penelitian jenis yang pertama, disajikan *hypothesis generating research* yang menghasilkan model konseptual yang dibangun dan menghasilkan proposisi dan hipotesis. Termasuk penelitian jenis yang kedua adalah penelitian pengujian hipotesa baru, penelitian replikasi dan penelitian replikasi ekstensi dan thesa. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

4.2 Variabel Penelitian

Secara teoritik terdapat dua variabel jika dilihat dari posisinya, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini sesuai dengan modelnya, meliputi 3 buah variabel yang terdiri dari 2 variabel independen, dan 1 variabel dependen. Yang termasuk variabel independen adalah *challenge demands* dan *hindrance demands*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work engagement*.

Salah satu proses dalam penelitian ini adalah melakukan pengukuran atau pengumpulan data dari semua variabel yang digunakan dalam model penelitian. Kejelasan dan ketepatan pengukuran terhadap suatu variabel, jika variabel tersebut mempunyai pengertian yang tegas, spesifik dan terukur. Untuk memenuhi kriteria tersebut, maka setiap variabel harus didefinisikan secara operasional.

4.3 Definisi Operasional Variabel

4.3.1 Variabel Dependen

Work engagement adalah kondisi dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Tinggi rendahnya *work engagement* diukur berdasarkan indikator-indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai berikut (Schaufeli, Baker, & Salanova, 2006). Pengukuran variabel *work engagement* diukur dengan 9 item. Skala yang digunakan adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 5 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

4.3.2 Variabel Independen

Challenge demands merupakan tuntutan di tempat kerja yang dinilai mampu mempromosikan pencapaian tugas pekerjaan dan pengembangan pribadi pegawai. Tinggi rendahnya *challenge demand* diukur berdasarkan indikator-indikator *workload*, *time pressure*, *job complexity*, dan *job responsibility* yang mengacu pada pendapat Podsakoff (2007). Pengukuran *challenge demand* diukur dengan 8 item. Skala yang digunakan adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 5 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju

Hindrance demands merupakan tuntutan di tempat kerja yang cenderung dinilai

sebagai sesuatu yang berpotensi menggagalkan pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pencapaian tujuan. Tinggi rendahnya *hindrance demands* diukur berdasarkan indikator-indikator *role ambiguity, role conflict, interpersonal conflict, resource inadequacies, administrative hassles, organizational politics,* dan *job insecurity* yang mengacu pada pendapat Podsakoff (2007). Pengukuran *hindrance demands* diukur dengan 7 item. Skala yang digunakan adalah skala Likert dari nilai 1 sampai dengan 5 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 56 orang. Seluruh populasi akan dijadikan sampel.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, bahwa penelitian ini akan sangat berkepentingan dengan data yang sifatnya primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya (pengelola/pemilik usaha), tanpa melalui sumber atau pihak lain. Dengan cara survei yang dibantu instrumen kuisioner, data akan dikumpulkan oleh para petugas lapangan yang membantu peneliti dalam koleksi data di lapangan. Sudah barang tentu untuk seluruh petugas lapangan yang akan terlibat pada penelitian ini telah mendapatkan pelatihan yang relevan agar dalam pengumpulan data tidak terjadi kesalahan.

Kuisioner merupakan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab/direspon oleh narasumber (responden) yang berkaitan dengan

variabel penelitian yang kisis-kisinya telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Setiap pertanyaan/ Pernyataan yang dituangkan dalam kuisisioner telah disiapkan opsi (alternatif) jawabannya, sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban mana yang paling sesuai dengan pengalaman responden.

Kuesioner dalam penelitian ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Ghozali (2018) menyatakan bahwa kuesioner suatu hasil penelitian dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. Uji validitas dihitung dengan teknik korelasi *product moment*. Skor tiap item kuesioner dikorelasikan dengan total skor seluruh item. Jika korelasinya signifikan maka item kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,6$ maka tidak reliabel (Ghozali, 2018). Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS.

4.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi yang dihitung menggunakan alat bantu *software* SPSS. Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (*challenge demands* dan *hindrance demands*) terhadap variabel dependen (*work engagement*). Langkah-langkah berbagai uji dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

4.6.1 Uji t

Uji t atau uji parsial yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen yaitu *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* sebagai variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel independen yaitu *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* sebagai variabel dependen.

2) *Level of significance* (α) = 0,05 atau 5%

3) Menentukan kriteria pengujian yaitu:

H_0 diterima bila *p-value* $\geq 0,05$

H_0 ditolak bila *p-value* $< 0,05$

4) Kesimpulan

Kriteria pengujian apabila *p-value* $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila *p-value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

4.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk memprediksi ketepatan model regresi tentang

pengaruh variabel *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement*, dengan langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* tidak tepat.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* sudah tepat.

2) *Level of significance* (α) = 0,05 atau 5%

3) Kriteria pengujian :

H_0 diterima bila *p value* $\geq 0,05$

H_0 ditolak bila *p value* $< 0,05$

4) Kesimpulan

Dengan membandingkan *p value* dengan 0,05 maka dapat ditentukan apakah H_0 diterima atau ditolak.

4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependenyang ditunjukkan dengan presentase. Apabila nilai *Adjusted R²* mendekati angka 1, maka semakin tinggi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai *Adjusted R²* sangat kecil, maka pengaruh independen terhadap variabel dependen sangat lemah.

Model regresi yang baik harus memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Model regresi yang memenuhi kriteria BLUE dapat digunakan sebagai estimator yang terpercaya dan handal dimana estimator tersebut dinyatakan tidak bias, konsisten, berdistribusi normal dan juga efisien. Untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan telah memenuhi kriteria BLUE maka perlu dilakukan serangkaian pengujian yaitu, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas..

BAB 5. HASIL YANG DICAPAI DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini akan ditampilkan sebagai berikut:

5.1.1 Hasil Uji Instrumen *challenge demands*

TABEL V.1
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL
CHALLENGE DEMANDS

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (hasil uji korelasi antara skor item dengan total skor seluruh item)	Kesimpulan
Cd1	0,001	Valid
Cd2	0,001	Valid
Cd3	0,000	Valid
Cd4	0,000	Valid
Cd5	0,000	Valid
Cd6	0,000	Valid
Cd7	0,000	Valid
Cd8	0,000	Valid
Cd9	0,000	Valid
Cd10	0,001	Valid
Cd11	0,000	Valid
Cd12	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa seluruh item kuesioner variabel *challenge demands* memiliki *p-value* < 0,05. Sehingga seluruh item kuesioner variabel *challenge demands* dinyatakan valid.

TABEL V.2
HASIL RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL
CHALLENGE DEMANDS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
<i>Challenge demands</i>	0,788	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kuesioner variabel *challenge demands* memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga kuesioner variabel *challenge demands* dinyatakan reliabel.

5.1.2 Hasil Uji Instrumen *hindrance demands*

TABEL V.3
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL
HINDRANCE DEMANDS

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (hasil uji korelasi antara skor item dengan total skor seluruh item)	Kesimpulan
Cd1	0,000	Valid
Cd2	0,000	Valid
Cd3	0,000	Valid
Cd4	0,000	Valid
Cd5	0,000	Valid
Cd6	0,000	Valid
Cd7	0,000	Valid
Cd8	0,000	Valid
Cd9	0,000	Valid
Cd10	0,000	Valid
Cd11	0,000	Valid
Cd12	0,000	Valid
Cd13	0,000	Valid
Cd14	0,000	Valid
Cd15	0,000	Valid
Cd16	0,000	Valid
Cd17	0,000	Valid
Cd18	0,000	Valid
Cd19	0,000	Valid
Cd20	0,000	Valid
Cd21	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa seluruh item kuesioner variabel *hindrance demands* memiliki $p\text{-value} < 0,05$. Sehingga seluruh item kuesioner variabel *hindrance demands* dinyatakan valid.

TABEL V.4
HASIL RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL
HINDRANCE DEMANDS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
<i>Hindrance demands</i>	0,939	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kuesioner variabel *hindrance demands* memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga kuesioner variabel *hindrance demands* dinyatakan reliabel.

5.1.3 Hasil Uji Instrumen *work engagement*

TABEL V.5
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL
WORK ENGAGEMENT

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (hasil uji korelasi antara skor item dengan total skor seluruh item)	Kesimpulan
we1	0,000	Valid
we2	0,000	Valid
we3	0,001	Valid
we4	0,000	Valid
we5	0,000	Valid
we6	0,000	Valid
we7	0,000	Valid
we8	0,000	Valid
we9	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa seluruh item kuesioner variabel *work engagement* memiliki *p-value* < 0,05. Sehingga seluruh item kuesioner variabel *work engagement* dinyatakan valid.

TABEL V.6
HASIL RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL
WORK ENGAGEMENT

Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
<i>Work engagement</i>	0,746	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kuesioner variabel *work engagement* memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga kuesioner variabel *work engagement* dinyatakan reliabel.

5.2 Hasil Analisis Regresi

Sebelum dijelaskan hasil analisis regresi, terlebih dahulu akan ditampilkan hasil uji asumsi klasik terhadap model regresi sebagai persyaratan sebelum hasil regresi dianalisis lebih lanjut.

5.2.1 Hasil Uji Klasik

TABEL V.7
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Challenge demands</i>	0,949	1,054	Lolos uji multikolinearitas
<i>Hindrance demands</i>	0,949	1,054	Lolos uji multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas terlihat bahwa semua variabel independen yakni *challenge demands* dan *hindrance demands* memiliki nilai *itolerance* > 0,10 dan $VIF < 10$, maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

TABEL V.8
HASIL UJI AUTOKORELASI

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,19644
Cases < Test Value	28
Cases >= Test Value	28
Total Cases	56
Number of Runs	24
Z	-1,349
Asymp. Sig. (2-tailed)	,177

a. Median

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil uji Runs dapat diketahui bahwa p -value sebesar 0,177 > 0,05 yang menunjukkan keadaan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos uji autokorelasi.

TABEL V.9
HASIL UJI HETEROKEDASITISITAS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,382	3,388		1,293	,201
1 Challenge Stressors	-,060	,062	-,134	-,970	,336
Hindrance Stressor	,020	,019	,146	1,058	,295

a. Dependent Variable: ABS_Res1

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa p -value regresi variabel *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap nilai absolute residual, semuanya > 0,05 yang menunjukkan keadaan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

TABEL V.10
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,29641683
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,045
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,505
Asymp. Sig. (2-tailed)		,960

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa *p-value* sebesar 0,960 > 0,05 yang menunjukkan keadaan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos uji normalitas.

5.2.2 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* secara parsial. Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan *software* SPSS adalah sebagai berikut:

TABEL V.11
HASIL PERHITUNGAN UJI t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
(Constant)	30,616	,377		5,694	,000
<i>Challenge demands</i>	,228	,098	,296	2,328	,024
<i>Hindrance demands</i>	-,061	,030	-,256	-2,010	,049

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber: Data yang diolah 2023

Langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut:

1) Pengujian signifikansi pengaruh pengaruh *challenge demands* terhadap *work engagement* sebagai berikut:

a) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pengaruh *challenge demands*) terhadap *work engagement*.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan pengaruh *challenge demands* terhadap *work engagement*.

b) *Level of significance* (α) = 0,05 atau 5%

c) Menentukan kriteria pengujian yaitu:

Ho diterima bila *p-value* $\geq 0,05$

Ho ditolak bila *p-value* $< 0,05$

d) Kesimpulan

Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = $0,024 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *challenge demands* terhadap *work engagement*. Tanda (+) di depan koefisien, memiliki arti bahwa pengaruh tersebut positif. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *challenge demands* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai Kantor PT Pos Indonesia Cabang Karanganyar terbukti kebenarannya.

2) Pengujian signifikansi pengaruh *hindrance demands* terhadap *work engagement* sebagai berikut:

a) Menentukan Ho dan Ha

Ho: $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan *hindrance demands* terhadap *work engagement*.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan *hindrance demands* terhadap *work engagement*.

b) *Level of significance* (α) = 0,05 atau 5%

c) Menentukan kriteria pengujian yaitu:

Ho diterima bila *p-value* $\geq 0,05$

Ho ditolak bila *p-value* $< 0,05$

d) Kesimpulan

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *hindrance demands* terhadap *work engagement*. Tanda (-) di depan koefisien, memiliki arti bahwa pengaruh tersebut negatif. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *hindrance demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* pegawai Kantor PT Pos Indonesia Cabang Karanganyar terbukti kebenarannya.

5.2.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model regresi pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* pegawai Kantor PT Pos Indonesia Cabang Karanganyar. Hasil uji F menggunakan *software SPSS* sebagai berikut:

TABEL V.12
HASIL PERHITUNGAN UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,475	2	68,737	6,096	,004 ^b
	Residual	597,650	53	11,276		
	Total	735,125	55			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Hindrance demands, Challenge demands

Sumber: Data yang diolah 2023

Langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* tidak tepat.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya model yang digunakan untuk menguji pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* tepat.

2) *Level of significance* (α) = 0,05 atau 5%

3) Menentukan riteria pengujian :

Ho diterima bila p value $\geq 0,05$

Ho ditolak bila p value $< 0,05$

4) Kesimpulan:

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F hitung 6,096 dengan *p-value* sebesar $0,004 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* pegawai Kantor PT Pos Indonesia Cabang Karanganyar.

5.2.4 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas yaitu *challenge demands* dan *hindrance demands* pada pengaruhnya terhadap *work engagement* pegawai Kantor Pos Indonesia Cabang Karanganyar. Hasil uji koefisien determinasi diolah menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut ini:

TABEL V.13
HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 ^a	,187	,156	3,358

a. Predictors: (Constant), Hindrance Stressor, Challenge Stressors

Sumber: Data yang diolah 2023

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,156. Artinya besarnya sumbangan pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* sebesar 15,6 %. Sisanya (100% - 15,6 %) = 84,4% diterangkan oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti.

BAB 6. RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

Hasil penelitian ini menemukan bahwa sumbangan pengaruh *challenge demands* dan *hindrance demands* terhadap *work engagement* hanya sebesar 15,6 %. Sehingga masih terdapat sisa yang lebih besar yaitu sebesar 84,4% yang perlu penelitian lebih lanjut.

Terdapat kemungkinan hal itu terjadi karena penelitian belum menempatkan variabel prediktor *work engagement* berupa *job resources*. Tahap berikutnya perlu dilakukan penelitian ini dengan menempatkan *job resources* sebagai variabel independen untuk diuji pengaruhnya terhadap *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work *Advances in positive organizational psychology* (pp. 237-260). Bingley, England: Emerald Group Publishing Limited.
2. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., dan Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31-53.
3. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
4. Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65.
5. Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.
6. Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In B. A. B. M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). New York: Psychology Press.
7. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
8. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
9. Podsakoff, N. P. (2007). *Challenge and hindrance stressors in the workplace: Tests of linear, curvilinear, and moderated relationships with employee strains, satisfaction, and performance* (Doctoral dissertation), University of Florida.
10. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
11. Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In K. A. C. Truss, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Ed.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
12. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
13. Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 39-46.
14. Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
15. Siu, C. N. (2013). *Extending job demands-resources model: the roles of energy management strategies and recovery experiences in facing differentiated job demands* (Master's thesis), Lingnan University, Hong Kong.
16. Sutarno, Haryono, S., Prajogo, W., & Elqadri, Z.M. (2021). Challenge stressors and hardiness modeling toward work engagement. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(S6), 1-12.