

**PENGARUH *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES* DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA
PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) DI KANTOR PUSAT MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : MHD. LUTHFI AGUNG
NPM 2005160117
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Juli 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan selesainya

MEMUTUSKAN
Nama : **MHD. LUTHER AGUNG**
NPM : **200512017**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH JOB DEMAND, JOB RESOURCES DAN JOB INVOLVEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEKERJA DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM DI DAERAH KANTON PULAU MEDAN**

Dinyatakan : **(A)** Lulus 'Tuliskan' dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Pengaji I

Pengaji II

Dr. MUTIA ARDA, SE., M.Si.

ARIF PRATAMA MARPAUNG, SE., M.M.

Pembimbing

UMSU
Mhd. Luther Agung, SE., M.Si.
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

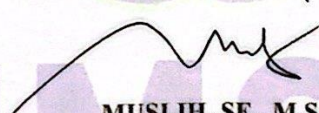
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MHD. LUTHFI AGUNG
NPM : 2005160117
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES*, DAN
JOB INVOLVEMENT TERHADAP *JOB SATISFACTION*
PADA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) DI KANTOR PUSAT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2024

Pembimbing


MUSLIH, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : MHD. Luthfi Agung

NPM : 2005160117

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Job Involvement
Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air
Minum (PDAM) Di Kantor Pusat Medan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 12 Juli 2024
Saya yang menyatakan



MHD. Luthfi Agung



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MHD. Luthfi Agung
NPM : 2005160117
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Muslih, SE, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh *Job Demands, Job Resources* Dan *Job Involvement* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kantor Pusat Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	Daftar isi diperbaiki	28/6.24	
BAB II	wajib memasukkan sitasi dosen UMSU	28/6.24	
BAB III	Gambar lebih diperjelas	28/6.24	
BAB IV	Hilangkan Sumber Tabel yang ikut dilampirkan Faktor dalam pirkan	28/6.24	
BAB V	Kesimpulan dikaitkan dengan identifikasi masalah	28/6.24	
DAFTAR PUSTAKA	para tulis hasil	9/7.24	
PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	Ale mel Mejihsri	9/7.24	

Medan, 2024

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dosen Pembimbing

(Muslih, SE, M.Si.)

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

ABSTRAK

PENGARUH *JOB DEMANDS*, *JOB RESOURCES* DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KANTOR PUSAT MEDAN

Mhd. Luthfi Agung

Program Studi Manajemen

Email mhd.luthfiagung@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvements* terhadap *Job Satisfaction* Pada PT Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kantor Pusat Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan berjumlah 263 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 72 orang pegawai. Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kantor Pusat Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket.

Kata Kunci : *Job Demands*, *Job Resources*, *Job Involvement*, *Job Satisfaction*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB DEMANDS, JOB RESOURCES AND JOB INVOLVEMENT ON JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF REGIONAL DRINKING WATER COMPANIES (PDAM) AT THE MEDAN HEADQUARTERS

Mhd. Luthfi Agung

Management Study Program

Email mhd.luthfiagung@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyze the effect of Job Demands, Job Resources and Job Involvements on Job Satisfaction at PT Regional Drinking Water Company (PDAM) Employees at Medan Headquarters directly or indirectly. The approach used in this research is a Quantitative approach. The population in this study were all employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) at the Medan Head Office totaling 263 people. The sample in this study used the slovin formula which amounted to 72 employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) at the Medan Head Office. Data collection techniques in this study using observation techniques, and questionnaires.

Keywords : *Job Demands, Job Resources, Job Involvement, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur saya panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas Rahmat dan Karunia- Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan benar. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tugas akhir ini telah disusun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan tugas akhir ini. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pengerjaan tugas akhir ini. Saya menyadari bahwa hal ini jauh dari kata sempurna dan masih terdapat beberapa kekurangan, oleh karena itu saya sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk penyempurnaannya. saya mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya MHD. Sofian dan Darlisma Tarigan yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta

memberikan banyak motivasi dan semangat kepada penulis dalam pembuatan tugas akhir ini

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sariffudin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai

Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.

10. Kepada teman-teman yang saya sayangi yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

11. Seluruh staf dan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada saat pengerjaan tugas akhir ini baik dalam teknis penulisan maupun materi, mengingat kemampuan yang penulis miliki. oleh karenanya penulis memohon maaf sebesar-besarnya apabila ada kesalahan kata dan isi yang penulis kerjakan. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak.

Akhir kata, hanya kepada Allah jugalah penulis berserah diri dengan mengharapkan ridha-Nya, harapan saya semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan terutama bagi penulis sendiri dan juga bagi para pembaca. Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Mei 2024

MHD. Luthfi Agung

2005160117

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang - - - - -	1
1.2 Identifikasi Masalah - - - - -	6
1.3 Batasan Masalah - - - - -	6
1.4 Rumusan Masalah - - - - -	7
1.5 Tujuan Penelitian - - - - -	7
1.6 Manfaat Penelitian - - - - -	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Job Satisfaction	9
2.1.1.1 Pengertian Job Satisfaction	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction.....	11
2.1.1.3 Indikator Job Satisfaction.....	12
2.1.2 Job Demands.....	13
2.1.2.1 Pengertian Job Demands	13
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Demands.....	15
2.1.2.3 Indikator Job Demands.....	17
2.1.3 Job Resources.....	19

2.1.3.1	Pengertian Job Resources.....	19
2.1.3.2	Dimensi Job Resources	21
2.1.3.3	Indikator Job Resources	22
2.1.4	Job Involvement.....	25
2.1.4.1	Pengertian Job Involvement.....	25
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Involvement.....	27
2.1.4.3	Indikator Job Involvement.....	28
2.2	Kerangka Konseptual -----	29
2.2.1	Pengaruh Job Demands Terhadap Job Satisfaction	29
2.2.2	Pengaruh Job Resources Terhadap Job Satisfaction.....	31
2.2.3	Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Satisfaction	32
2.2.4	Pengaruh Job Demands, Job Resources, Job Involvement Terhadap Job Satisfaction	33
2.3	Hipotesis Penelitian -----	36
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Pendekatan Penelitian -----	37
3.2	Definisi Operasional -----	37
3.2.1	Job Satisfaction (Y).....	37
3.2.2	Job Demands (X1)	38
3.2.3	Job Resources (X2)	39
3.2.4	Job Involvement (X3)	39
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian -----	40
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Sampel	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data -----	45
3.5.1	Dokumentasi	45

3.5.2. Wawancara.....	46
3.5.3 Kuesioner (Angket).....	46
3.6 Uji Kualitas Data -----	46
3.7 Uji Validitas -----	47
3.8 Uji Relibilitas -----	48
3.9 Teknik Analisis Data -----	49
3.9.1 Metode Regresi Linear Berganda.....	49
3.10 Uji Asumsi Klasik -----	50
3.10.1 Uji Normalitas.....	50
3.10.2 Uji Multikolinearitas.....	50
3.10.3 Uji Heterokedastisitas.....	51
3.11 Pengujian Hipotesis -----	51
3.11.1 Uji secara parsial (Uji T).....	51
3.11.2 Uji Simultan (Uji F).....	52
3.12 Koefisien Determinasi (R-Square)-----	54
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....	55
4.1 Dekripsi Umum Objek Penelitian-----	55
4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	55
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	55
4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.2 Analisis Data -----	59
4.2.1 Analisis Data Kuantitatif.....	59

4.2.2 Analisis Deskripsi.....	59
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Job Demands (X1)	59
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Job Resources (X2).....	61
4.2.2.3 Deskripsi Variabel <i>Job Resources</i> (X3).....	63
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Job Satisfaction.....	65
4.3 Analisis Hasil Penelitian - - - - -	67
4.3.2 Uji Reliabilitas	70
4.4 Uji Asumsi Klasik - - - - -	71
4.4.1 Uji Normalitas.....	71
4.4.2 Uji Multikolinearitas	74
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	75
4.5 Teknik Analisis - - - - -	76
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.5.2 Pengujian Hipotesis.....	77
4.5.3 Koefisien Determinasi	79
4.6 Pembahasan	79
4.6.1 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	80
4.6.2 Pengaruh <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	81
4.6.3 Pengaruh <i>Job Involvements</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	82
4.6.4 Pengaruh <i>Job Demands, Job Resources</i> dan <i>Job Involvement</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
5.3 Keterbatasan Penelitian	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Job Satisfaction	39
Tabel 3.2 Indikator Job Demands	39
Tabel 3.3 Indikator Job Resources.....	40
Tabel 3.4 Indikator Job Involvement.....	41
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	42
Tabel 3.6 Populasi Pegawai Di (PDAM) Medan.....	43
Tabel 3.7 Sampel Penelitian.....	45
Tabel 3.8 Skala Pengukuran.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai Job Demands (X1).....	61
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Job Resources(X2).....	62
Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai Job Resources (X3).....	64
Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai Job Satisfaction (Y).....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Job Demands (X1)	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Job Resources (X2).....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Job Involvement (X3).....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Job Satisfaction (Y).....	69

Tabel 4.13 Hasil uji Realibilitas.....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Liner Berganda.....	76
Tabel 4.17 Hasil Uji T	77
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefiesien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Job Satisfactin</i>	31
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Job Resources</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	32
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	34
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji T	53
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	54
Gambar 4.1 Uji P-Plot Standardized Residual Dependent Variabel Job Satisfaction	72
Gambar 4.2 Grafik uji P-Plot	73
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif baik itu perusahaan BUMN/BUMD ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai (job satisfaction), seperti tuntutan pekerjaan (job demands), sumber daya pekerjaan (job resources), dan keterlibatan kerja (job involvement).

Sumber Daya Manusia (SDM) pada era moderenisasi seperti saat ini dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan dunia, adaptasi dilakukan agar perusahaan dapat bersaing secara global. Sumber daya manusia dinilai sebagai aset organisasi yang sangat berharga, SDM dapat terus menerus dikembangkan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan bagi setiap organisasi (Karlina et al., 2019). Seiring dengan perkembangan zaman, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin penting dan banyak tantangannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjawab tantangan yang

datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang diberi tugas sesuai dengan uraian tugasnya. Pegawai diharapkan dapat bekerja lebih maksimal, tidak hanya bekerja sesuai jobdesknya saja namun dapat melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, saling membantu, saling memberi nasehat, berpartisipasi aktif dan dapat memberikan kontribusi ekstra terhadap pekerjaan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Jufrizen et al., 2022)

Pegawai yang merasakan dukungan organisasi akan bisa bekerja dengan baik karena fasilitas serta kontribusi perusahaan yang membuat pegawai merasa nyaman dan aman memicu semangat kerja pegawai bertambah dan membuat pegawai bertahan pada perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang terjadi di perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan sehingga pegawai akan terus giat dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat (Marbun & Jufrizen, 2022).

Job satisfaction pegawai berperan penting dalam rangka menciptakan kerja yang baik dan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. Job Satisfaction bisa mempengaruhi komitmen organisasi (Jufrizen et al., 2022). Job satisfaction adalah respon emosional yang menyenangkan atau respon emosional positif yang individu rasakan dari pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut (Widyananda, 2014) *Job Satisfaction* adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik

pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan hal-hal yang dianggap penting. Ada beberapa dimensi *Job Satisfaction* yang diterapkan untuk mengungkapkan karakteristik kunci dari (Kader et al., 2021) sebagai berikut:

1. Gaji (*Pay*), merupakan dimensi yang berhubungan dengan gaji yang diperoleh oleh pegawai, baik berupa gaji pokok, tunjangan, fasilitas, dan lainnya.
2. Kondisi kerja (*Work itself*), Adalah dimensi yang memiliki kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, apakah mengerjakan pekerjaannya dengan optimal.
3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), merupakan dimensi yang menilai apakah seorang pegawai dapat memiliki jenjang karir yang baik dalam sebuah perusahaan.
4. Supervisi (*Supervision*), adalah dimensi yang berkaitan dengan atasan serta dimensi yang menilai apakah atasan yang dimiliki pegawai memiliki peran dalam proses kerja pegawai di perusahaan.
5. Rekan kerja (*Co-workers*) Merupakan dimensi yang merujuk pada bagaimana hubungan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan lain sebagainya.

Job Demands atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasarkan beban pekerjaan (Bakker, A., & Demerouti, 2014). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan melebihi kapabilitas pegawai itu sendiri membuat pegawai merasa stres, stres pada pegawai bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mentalnya, sehingga akan berpengaruh terhadap output dari pekerjaan yang ia kerjakan. Akan tetapi, bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang minim juga tidak efektif karena akan berdampak negatif terhadap pegawai, seperti hilangnya motivasi kerja. *Job*

demands merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Han et al., 2019). *Job demands* dapat berubah menjadi pemicu stres ketika upaya yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut, contoh *job demands* yaitu tingginya tekanan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kurang mendukung, dan tuntutan emosional melalui interaksi sosial (Skaalvik, 2020).

Job resources berfungsi membantu pegawai dalam mengatasi *job demands* dan segala konsekuensi yang terjadi, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan personal dan pertumbuhan (Demerouti et al., 2014). *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker, A., & Demerouti, 2014). *Job resources* meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan.

Job resources menurut (Demerouti et al., 2014) mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologis yang melakukan hal-hal berikut: Menjadi fungsional dalam mencapai tujuan kerja, Mengurangi *job demands* pada biaya fisiologis dan psikologis, Menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri. *Job resources* menurut (Demerouti et al., 2014) mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologis yang melakukan hal-hal berikut: Menjadi fungsional dalam mencapai tujuan kerja, Mengurangi *job demands* pada biaya fisiologis dan psikologis, Menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri.

Job Involvement pada pegawai dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sedang dikerjakan dan pegawai dapat berpartisipasi lebih dalam pekerjaan tersebut. Menurut (Robbins & Judge, 2014) mengemukakan bahwa *job involvement* sebagai tingkatan dimana suatu individu atau pegawai memahami pekerjaan yang dikerjakannya, aktif berkontribusi dalam pekerjaan tersebut, dan menganggap kinerja menjadi suatu hal penting untuk nilai pada diri pegawai (Robbins & Judge, 2014).

Pegawai yang terlibat dengan pekerjaannya secara penuh mewujudkan kinerja terbaik dan berkontribusi secara aktif dan giat dalam menuntaskan suatu pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan keterlibatan dalam pekerjaan dianggap menjadi suatu yang penting, jadi pegawai dapat merasa senang serta memiliki kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan tersebut didapatkan karena Pegawai dapat menghabiskan sebagian waktu, pikiran, dan tenaga untuk pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya *Job Demands* (tuntutan kerja) yang berlebihan, *Job Resources* (dukungan kerja) minim didapatkan oleh pegawai, dan *job involvement* yang rendah pada diri pegawai, mengakibatkan rendahnya tingkat *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) pada pegawai yang dapat dilihat dari pengamatan dan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH JOB DEMANDS, JOB RESOURCES DAN JOB INVOLVEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KANTOR PUSAT MEDAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut ini terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan yang berhubungan dengan keadaan yang dijelaskan diatas, sebagai berikut:

1. Pegawai kurang dapat mengatasi emosi terhadap beban kerja yang menumpuk
2. Kurangnya mendapatkan umpan balik (feedback) yang baik atas pekerjaannya dalam bentuk apresiasi oleh perusahaan
3. Kurangnya pegawai mendapatkan rekan kerja yang sesuai dalam mengembangkan karirnya
4. Kurangnya pegawai melakukan kerja sama antar sesama pegawai
5. Banyaknya pegawai kurang puas di tempat kerja yang bersifat pribadi karena kurangnya kesempatan untuk promosi yang diberikan oleh perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ditetapkan agar di dalam penelitian hanya berfokus pada pokok masalah dan pembahasannya, sehingga diharapkan tujuan penelitian ini tidak menyimpang dari sarannya. Maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel *Job Demands*, *Job Resources*, *Job Involvement* terhadap *Job Satisfaction* pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Job Demands berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan?
2. Apakah Job Resources berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan?
3. Apakah Job Involvement berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan?
4. Apakah Job Demands, Job Resources dan Job Involvement berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang akan dicapai oleh penulis, sesuai dengan uraian latar belakang diatas, yaitu seperti berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Job Demands berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Job Resources berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Job Involvement berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Job Demands, Job Resources dan Job Involvement berpengaruh terhadap Job Satisfaction di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diperoleh pada penelitian ini, berdasarkan pada penjelasan latar belakang diatas, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah informasi tentang Job Demands, Job Resources dan Job Involvement terhadap Job Satisfaction pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

2. Manfaat Praktis

Menjadikan informasi yang berguna bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya untuk digunakan sebagai pedoman dan bahan pustaka, sebagai bahan kajian untuk eksplorasi tambahan mengenai Job Demands, Job Resources, Job Involvement terhadap Job Satisfaction dan menambah beberapa informasi pengalaman dari informasi yang dapat ditemukan dibangku perkuliahan maupun diperusahaan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Job Satisfaction

2.1.1.1 Pengertian Job Satisfaction

Job Satisfaction (kepuasan kerja) merupakan kontribusi reaksi yang muncul dari harapan seorang pegawai dibandingkan dengan yang sebenarnya ia terima (kenyataan) dari pekerjaannya (Samad et al., 2020). Merupakan perasaan yang muncul di tempat kerja yang bersifat pribadi karena setiap orang mempunyai tingkat rasa puas yang berbeda-beda. Semakin banyak faktor pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan menjadi semakin tinggi.

Job Satisfaction merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman. (Jufrizen, 2016) . Pegawai merasa puas karena pimpinan dan organisasi memperhatikan dirinya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun psikis seperti menjaga kerjasama hubungan antar sesama pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan, berkembang dan membina kerja sama yang baik, terbuka, saling percaya dan saling menguntungkan antar sesama pegawai dan pegawai (Jufrizen & Kandhita, 2021).

Job Satisfaction adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai tidak mendapatkan apa yang diharapkan, diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan komitmen pegawai terhadap organisasi akan rendah (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Job Satisfaction merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya, dimana pun perasaan senang dengan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Job Satisfaction akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Bila kinerjanya bagus, itu menandakan orang tersebut puas dengan pekerjaannya (Muslih & Jufrizen, 2021).

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Muslih, 2019). Job Satisfaction akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian. Job Satisfaction sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nitisemito, 2018). Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014)

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (Gibson et al., 2017), ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi Job Satisfaction, yaitu :

- a. Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c. Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- e. Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Menurut (Devi, 2018) Jadi semakin terpuaskan pegawai, maka pegawai akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. (Robbins & Judge, 2014) Robbins menyatakan bahwa pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Menurut (Parwanto, 2011) faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.1.1.3 Indikator Job Satisfaction

(Hasibuan, 2015), menjelaskan: “Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”. Indikator kepuasan kerja terdiri dari (Riyanto, 2016):

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
2. Kepuasan terhadap Gaji Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi. Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Pelaksanaan promosi di perusahaan memaksa pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dan berusaha menggunakan seluruh keahliannya untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu prasyarat kenaikan pangkat adalah peningkatan dan peningkatan kualitas dan prestasi kerja. Promosi meningkatkan pendapatan pegawai dan

membuat anggota senang dan puas dengan pekerjaan mereka (Nasution et al., 2022)

4. Kepuasan terhadap Supervisor. Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan.

2.1.2 Job Demands

2.1.2.1 Pengertian Job Demands

Job demands, sebagai faktor yang terkait dengan kinerja dan stres kerja, khususnya mencakup elemen-elemen seperti beban kerja, stres yang terkait dengan tugas-tugas yang tak terduga, dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwannya (Fahmi, 2016).

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra

dengan batinnya Selain itu, faktor ini juga terkait dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi, dan tekanan sosial (Fuadi & Hidayah, 2024). Job demands atau tuntutan pekerjaan merujuk pada kondisi yang dialami oleh pegawai sehubungan dengan beban pekerjaan yang mereka tanggung (Bakker, A., & Leiter, 2016). Dari penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa Job demands merupakan kondisi yang dihadapi oleh pegawai terkait dengan pekerjaan, yang dapat menciptakan tekanan pada individu. Ini melibatkan dimensi tuntutan kualitatif, tuntutan pegawai, tuntutan beban kerja, dan tuntutan emosional. Serta indikator seperti tuntutan pekerjaan, kualitas kerja, kinerja pegawai, keterampilan, tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja, dan beban emosional (Fuadi & Hidayah, 2024).

Job demands merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan atau dipenuhi yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, aspek sosial dan organisasi pada sebuah pekerjaan dan dibutuhkan upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan untuk memenuhinya karena memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Ramadhani & Hadi, 2018). Contoh *job demands* yaitu adanya konflik, birokrasi, ketidakamanan atau ketidaknyamanan kerja dan lain sebagainya (Juliana et al., 2021). Job demands akan menyebabkan pegawai merasa terbebani karena tuntutan kerja yang semakin meningkat (Diana & Frianto, 2020).

Job demands dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu *Hidrance demands* dan *challenge demands*. *Hidrance demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan maupun situasi kerja yang ditimbulkan oleh suatu kendala yang berlebihan atau tidak diharapkan yang dapat menghambat kemampuan individu

dalam mencapai tujuan, contohnya konflik peran dan kelebihan peran (Li et al., 2021). *Challenge demands* didefinisikan sebagai tuntutan kerja yang tetap membutuhkan biaya untuk mengatasinya namun dapat berpotensi untuk mendorong perkembangan dan pencapaian pegawai (Bakker, A., & Demerouti, 2017).

Job demands terbagi menjadi tiga indikator yaitu, *work pressure*, *disturbances*, dan *emotion at work* (Kenyi & John, 2020). *Job Demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasarkan beban pekerjaan (Bakker, A., & Demerouti, 2017). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan melebihi kapabilitas pegawai itu sendiri membuat pegawai merasa stres, stres pada pegawai bisa berdampak pada kesehatan fisik dan mentalnya, sehingga akan berpengaruh terhadap output dari pekerjaan yang ia kerjakan. Akan tetapi, bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang minim juga tidak efektif karena akan berdampak negatif terhadap pegawai, seperti hilangnya motivasi kerja (Aprilianingsih, 2022).

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Demands

(Sauter et al., 1990) mengungkapkan beberapa faktor dari job demands yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. *Work Schedulling* ialah waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada pegawai untuk menyelesaikan tuntutan tugas dan untuk jenis pekerjaan tertentu work scheduling juga berkaitan dengan rotasi pegawai pada jadwal shift kerja.

2. *Work Load dan Work Pace* merupakan jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Work load* dan *work pace* merupakan hal yang mempengaruhi perilaku pegawai dan kesehatan mental pegawai.
3. *Job Content* adalah intensitas, muatan, dan siklus pekerjaan yang membutuhkan skill dan kreativitas pegawai. *Job content* yang terlalu ringan dan juga terlalu berat akan mempengaruhi perilaku pegawai.
4. *Job Control* adalah otoritas yang dimiliki oleh pegawai untuk mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan dengan menggunakan skill yang dimilikinya. *Job control* bagi pegawai dapat meliputi : kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan. *Job control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis pegawai, karena pegawai memiliki *job control* yang tinggi sehingga menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, sementara pegawai yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak mempunyai kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan stress.

Menurut (Putra & Mulyadi, 2010) faktor-faktor *Job Demands* yakni sebagai berikut:

- a) *Work Scheduling* *Work scheduling* merujuk pada waktu yang ditetapkan organisasi atau tempat kerja terhadap pekerja kepada pekerja untuk menyelesaikan tuntutan tugasnya, dan dapat juga berkaitan dengan rotasi karyawan pada jadwal shift kerjanya

b) Work Load & Work Pace

work load and work pace sebagai jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau waktu yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya

c) Job Content

Job content yang terlalu ringan dan juga terlalu berat akan mempengaruhi perilaku karyawan

d) Job Control

Job control diartikan sebagai otoritas yang dimiliki seorang pekerja dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimilikinya

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi job demands ada empat poin, yaitu work Scheduling, work load/work pace, job content dan job control.

2.1.2.3 Indikator Job Demands

Job demands terbagi menjadi tiga indikator yaitu, *work pressure*, *disturbances*, dan *emotion at work* (Kenyi & John, 2020).

a) Tekanan kerja atau *Work Pressure* di dalam (Wang, 2011) menurut definisi yang diberikan oleh (Cook, R., & Rousseau, 1984) tekanan mengacu pada semacam pengalaman emosional terkait dengan ketegangan mental dan kelelahan berlebih. (O'Driscoll & Beehr, 1994) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang dihasilkan oleh interaksi antara orang dan pekerjaan, yang mengarah pada perubahan pikiran yang menyimpang dari fungsi normal.

b) *disturbances* atau gangguan adalah suatu hal yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja di kantor yang dapat mengurangi kualitas bekerja. Contohnya yaitu Komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja buruk, pertumbuhan karier, Terjadi konflik, Beban kerja yang terlalu berat, kurangnya transparansi kepemimpinan, dan *Work-life balance* yang buruk

c) *emotion at work* atau Emosi di tempat kerja adalah cara kita memproses emosi yang memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan kita, termasuk hubungan, performa kerja, dan kesehatan fisik. Cara kita memproses emosi memprediksi kesehatan dan kesejahteraan kita. Hal ini dapat memengaruhi segala hal mulai dari pekerjaan, hubungan kita, hingga kesehatan fisik dan psikologis.

(Yener & Coskun, 2014) mengungkapkan tiga indikator sebagai pengukur *job demands* yaitu

1. *Role Ambiguity*

Role ambiguity (ketidakjelasan peran) adalah suatu keadaan yang terjadi dikarenakan adanya ketidakjelasan yang dialami oleh seorang individu mengenai peran yang harus dijalani sesuai dengan tanggung jawab yang telah dimiliki (Trisnawati, 2017).

2. *Role Conflict*

Role conflict (konflik peran) merupakan ketidaksesuaian persepsi antara kebutuhan dengan tuntutan peran atau ketidakserasian ekspektasi dari berbagai pihak. Akibat dari konflik peran adalah merasa tidak nyaman saat bekerja dan berpotensi mengalami penurunan motivasi kerja karena berdampak negatif terhadap perilaku seorang auditor seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak

terjadi perpindahan kerja dan penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Hanif, 2015)

3. *Work Overload*

Work overload (kelebihan peran) merupakan suatu kondisi ketika individu memiliki pekerjaan yang terlalu banyak untuk dilakukan padawaktu yang terbatas dan tidak sesuai dengankemampuan yang dimiliki (Ratna & Suryanawa, 2016).

2.1.3 Job Resources

2.1.3.1 Pengertian Job Resources

Job resources berfungsi membantu pegawai dalam mengatasi *job demands* dan segala konsekuensi yang terjadi, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan personal dan pertumbuhan. *Job resources* merujuk pada elemen pekerjaan yang bertujuan membantu pegawai mengatasi tuntutan pekerjaan dan dampak fisiologis serta psikologis yang timbul, sekaligus merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti et al., 2014). Sementara itu, *job resources* mencakup aspek-aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi beban kerja dalam konteks pengorbanan psikologis oleh pegawai, berdampak pada pencapaian tujuan, dan mendorong pengembangan pembelajaran (Bakker, A., & Demerouti, 2017)

Penelitian (Kusuma, 2019) menyimpulkan empat contoh dari *job resources* yaitu kesempatan pengembangan (*growth opportunity*), dukungan organisasi (*organizational support*), kemajuan (*advancement*), dan keamanan dalam bekerja (*job security*). Kesempatan pengembangan mengacu pada

keberagaman variasi pekerjaan, ketersediaan kesempatan untuk belajar dan kemandirian dalam bekerja. Dukungan organisasi mengacu pada hubungan dengan atasan dan dukungan dari rekan kerja, ketersediaan informasi, komunikasi di dalam organisasi, partisipasi, serta kesempatan membuat koneksi di dalam organisasi.

Kemajuan berarti bergerak maju dalam pekerjaan termasuk dalam hal penggajian (*renumerasi*), kesempatan karir dan kesempatan mendapatkan pelatihan. Sedangkan, keamanan dalam bekerja mengacu pada perasaan aman yang dirasakan kondisi pekerjaan saat ini dan di masa yang akan datang. (Taris & Schaufeli, 2016) menjelaskan bahwa terdapat instrumen lain yang mirip dengan *job resources* yang dapat digunakan untuk menghadapi *job demands*. Instrumen tersebut adalah *personal resources*, yaitu evaluasi pribadi yang positif yang berhubungan dengan keuletan dan perasaan mampu untuk mengontrol pengaruh lingkungan (Taris & Schaufeli, 2016).

Job resources merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu pegawai mengatasi job demands dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti et al., 2015). Sedangkan job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) oleh pegawai, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan pembelajaran (Bakker, A., Arnold, B., & Leiter, 2016). Berdasarkan kajian diatas, dapat disintesis job resources adalah sumber

daya pekerjaan yang dapat membantu pegawai dalam mengurangi tuntutan beban kerja dan mencapai tujuan kerja.

2.1.3.2 Dimensi Job Resources

Dimensi job resources mencakup dua karakteristik yang sering dipelajari yaitu otonomi pekerjaan dan umpan balik kinerja yang memperkaya individu dengan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam tugas atau peran kerja, serta sumber daya teknologi di mana karyawan mengelola dan memiliki akses ke sumber daya teknologi di tempat kerja (Lee et al., 2017). (Bakker, A., Arnold, B., & Leiter, 2016) dimensi job resources terdiri dari 4, yaitu:

1. Dukungan Sosial (social support) Dukungan sosial merupakan resources (sumber daya) yang secara langsung berfungsi dalam mencapai tujuan kerja. Dukungan instrumental dari rekanrekan dapat membantu untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan pada waktunya dan arena itu dapat mengurangi dampak dari kelebihan beban kerja pada strain (ketegangan), termasuk burnout.
2. Otonomi (Autonomy) Pada satu sisi otonomi berarti kebebasan pegawai saat melakukan tugas dan disisi lainnya otonomi berfokus pada kecepatan seseorang. Otonomi kerja sangat penting bagi kesehatan pegawai, terutama karena otonomi yang lebih besar dikaitkan dengan lebih banyak kesempatan untuk mengatasi stres. Otonomi dapat bertindak sebagai penyangga terhadap pengaruh dari tuntutan kerja. Semakin besar otonomi seseorang maka semakin besar kesempatan untuk mengatasi stres.

3. Kualitas hubungan dengan atasan (*Quality relationship with supervisor*)
Kualitas hubungan dengan supervisor dapat mempengaruhi tuntutan kerja pada burnout, karena apresiasi pemimpin dan dukungan menempatkan tuntutan kerja dalam perspektif lain. Apresiasi dan dukungan pemimpin juga dapat membantu pekerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, mendukung kinerja dan mencegah memburuknya keadaan pegawai.
4. Umpan balik kinerja (*Feedback Performance*) Umpan balik kinerja yang konstruktif tidak hanya membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka lebih efektif, tetapi juga meningkatkan komunikasi antara supervisor dan pegawai. Ketika informasi yang spesifik dan akurat disediakan dalam cara yang konstruktif, baik pegawai dan supervisor dapat membantu mencegah masalah pekerjaan dan meminimalisasi kejutan saat review kerja.

2.1.3.3 Indikator Job Resources

Menurut (Lazauskaite et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat lima (5) indikator *Job Resources*, yaitu *Technology*, *Feedback*, *Social Support*, *Opportunity for Development* dan *Motivation*.

a) *Technology* atau Teknologi adalah sesuatu yang bisa membantu seluruh manusia di seluruh dunia untuk membantu menjadi sarana untuk menjalankan kegiatan harian yang di Kerjakan oleh manusia dalam bekerja. Teknologi juga termasuk dalam sesuatu bidang ilmu pengetahuan untuk mempelajari suatu sistem yang terdapat dalam komputer ataupun laptop yang dan membuat suatu alat atau aplikasi yang terpasang dalam suatu jaringan untuk membantu atau memudahkan manusia dalam kegiatan setiap hari. Dalam perkembangan zaman yang lebih

modern maka teknologi juga semakin canggih dan lebih maju seperti lebih banyaknya media pendukung pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya (Maritsa et al., 2021).

b) *Feedback* atau Umpan Balik adalah suatu respon yang diberikan oleh pekerja kepada sesama pekerja sehingga terjadi interaksi antara keduanya, guna untuk memotivasi semangat pekerja tersebut ketika bekerja dan supaya mereka mencapai hasil yang maksimal (Utami, 2020).

c) *Social Support* atau Dukungan Sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya (Rini & Enzovani, 2017)

d) *Opportunity for Development* (Mangkunegara, 2014) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. (Rivai, 2014) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain,

- 1) Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
- 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
- 3) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.

- 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas ,fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
- 5) Kemampuan peserta pelatihan.

e) *Motivation* atau Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Robins (Priansa, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut (Lee et al., 2017) Terdapat tiga indikator job resources yaitu:

1. Job Autonomy

Menurut (Hackman, 2014), job autonomy mengarah ke keadaan psikologis yang kritis "tanggung jawab dan berpengalaman untuk hasil kerja", yang selanjutnya mengarah pada hasil seperti efektivitas kerja tinggi dan motivasi kerja internal yang tinggi.

2. Performance Feedback

Performance feedback adalah umpan balik yang terus menerus terhadap kualitas performa kita seperti kesuksesan dan kegagalan, dan dapat mempengaruhi harga diri(Anggraeni & Christia, 2014)

3. Technology Resources

Yaitu setiap sistem komunikasi elektronik dan peralatan elektronik Distrik , termasuk namun tidak terbatas pada jaringan , komputer, sistem komunikasi, periferal, perangkat lunak, telepon dan sistem dengan fungsi serupa (Lee et al., 2017).

2.1.4 Job Involvement

2.1.4.1 Pengertian Job Involvement

Job involvement menurut (Robbins & Coulter, 2018) adalah tingkat pengidentifikasian pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri *job involvement* dapat dikonseptualisasikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis atau pentingnya pekerjaan dalam dirinya.

Dengan adanya *job involvement*, pegawai dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Pegawai akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga pegawai dapat berkembang.

Menurut (Robbins & Coulter, 2018) Job Involvement merupakan derajat di mana seorang pegawai mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif

berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Robbins, 2015), *job involvement* mengacu pada sejauh mana pegawai mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif terlibat dalam tugasnya, dan menganggap pencapaiannya dalam pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat penting untuk kebaikan pribadinya, dan mulai mendapatkan pengakuan melalui kinerjanya. Pada prakteknya *job involvement* sangat erat kaitannya dengan tingkat absensi, tingkat pengunduran diri serta keinginan untuk berpartisipasi pada suatu tim atau kelompok kerja

(Prasetyo & Yoto, 2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara pegawai dengan pekerjaannya. Jika pegawai menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Involvement

Keterlibatan kerja (Job Involvement) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Prasetyo & Yoto, 2016).

- a. Variabel personal Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.
- b. Variabel situasional Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi)

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja menurut (Lodahl & Kejnar, 1965) ada 2 yaitu:

- a. Variabel Personal Variabel personal tersebut dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi yaitu mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Variabel psikologis mencakup tentang intrinsic/extrinsic need strength, nilai-nilai kerja, locus of control, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.
- b. Variabel Situasional Variabel situasional tersebut dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yang mencakup tentang pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya

2.1.4.3 Indikator Job Involvement

Menurut (Prasetyo & Yoto, 2016) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk pegawai yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi konsep diri seseorang

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

- a. Partisipasi Kerja. Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan pegawai dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
- b. Keikutsertaan. Dapat diartikan sebagai turut andilnya pegawai atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
- c. Kerjasama. Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

(Kanungo, 1982) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja, yang tertera sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi Kontribusi Keterlibatan Dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
6. Tanggung Jawab Keterlibatan Mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam melakukan aktivitas kelompok.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Job Demands Terhadap Job Satisfaction

Job satisfaction sangat penting bagi pegawai, *job satisfaction* mempengaruhi kontribusi pegawai terhadap perusahaan. pegawai dengan *job satisfaction* akan lebih memberikan kontribusi yang positif dibandingkan pegawai yang tidak puas. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* adalah pekerjaan itu sendiri, dan *job demands* merupakan salah satu elemen di dalamnya. *Job demands* akan menyebabkan pegawai merasa terbebani karena tuntutan kerja yang semakin meningkat (Diana & Frianto, 2020)

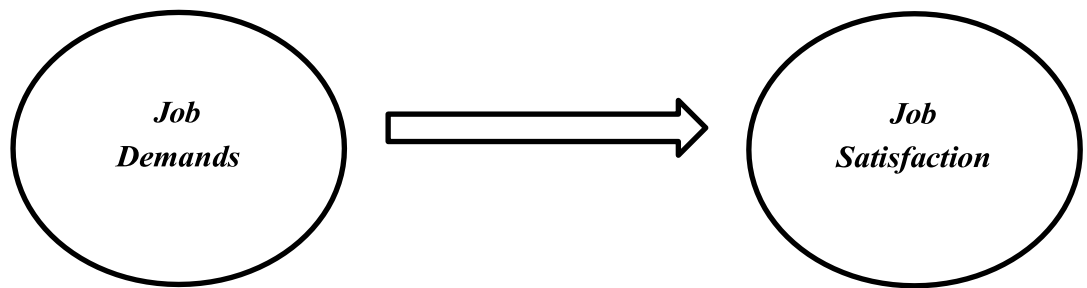
(Koesmono, 2015) menyatakan makin tinggi macamnya atau tekanan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pegawai makin tinggi usaha-usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut dan menghasilkan kepuasan psikologi yang positif. Menurut (Koesmono, 2015) kepuasan kerja dapat disebabkan oleh tuntutan tugas yang menyenangkan dan menjadi tantangan. Berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Koesmono juga ditemukan pengaruh tuntutan tugas (*job demands*) terhadap kepuasan kerja. Dalam pekerjaan, setiap pegawai memiliki *job demands* yang sama (sistem target). *Job demands* ini bisa dijadikan sebagai motivasi atau *stressor*. Jika *job demands* yang dijadikan sebagai motivasi, hal ini dapat membuat pegawai menjadi semangat dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai targetnya. setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

(Koesmono, 2015) mengemukakan bahwa besar kecilnya *job satisfaction* seseorang tergantung dari stimulus, besar kecilnya *job satisfaction* berkaitan dengan tingkat motivasi. Jika *job demands* ini dijadikan sebagai *stressor*, hal ini dapat membuat *job performance* dari pegawai buruk dan menyebabkan *job dissatisfaction* (ketidakpuasan kerja). Sedangkan *job satisfaction* sangat penting bagi pegawai karena dapat mempengaruhi kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

Penelitian yang lain dilakukan oleh (Yurasti, 2015) meneliti pengaruh *job demands* terhadap *job satisfaction* dan stress kerja sebagai variable interveningnya pada anggota DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian tersebut adalah *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, menjelaskan bahwa *job demands* memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Pengaruh Job Demands Terhadap Job Satisfaction

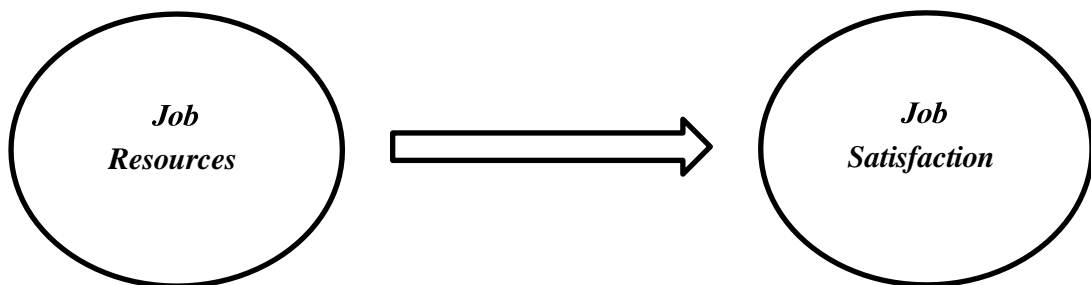
2.2.2 Pengaruh Job Resources Terhadap Job Satisfaction

Job Resources memiliki ikatan yang erat pada Job Satisfaction. Hal ini terjadi karena jika pekerjaannya didukung dengan fasilitas dan teknologi yang telah modern, Hubungan rekan kerja dan atasan sangat baik, dan juga Penghasilan yang cukup menjadi salah satu penopang kemampuan ekonomi untuk mencukupi kebutuhan keluarga dengan layak maka situasi dan kondisi yang bagus tersebut mempengaruhi meningkatnya job satisfaction (Nugraha & Banani, 2013). Menurut (Jufrizen, 2020) Kepuasan kerja bersifat individual, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dan tercapai ketika beberapa faktor seperti kebutuhan individu terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian (Nugraha & Banani, 2013) menjelaskan bahwa job resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Penelitian ini menjelaskan Job resources yang tinggi pada penelitian karena adanya social resources yang bagus, tingginya tingkat Work resources, organizational resources yang mendukung, dan development resources yang kondusif.

Hasil penelitian (Jonasson et al., 2017) berdasar pada JDR model melakukan penelitian dengan variable teacher-student relations sebagai job

resources terhadap job satisfaction dalam lingkungan ekspatriat akademi. Diperoleh hasil bahwa job resources berpengaruh positif terhadap job satisfaction. Dapat disimpulkan jika Job Resources memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2

Pengaruh Job Resources Terhadap Job Satisfaction

2.2.3 Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Satisfaction

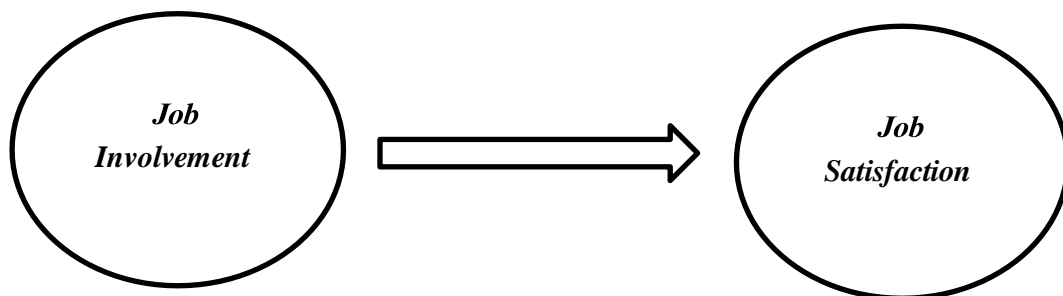
Keterlibatan kerja mempengaruhi keefektifan seorang karyawan dalam mencapai tujuan bersama dengan menciptakan kerjasama tim yang dapat menciptakan kelompok yang (Lesmana, 2023)

saling mempengaruhi karyawan lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya (Ramadhani, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Sumasa et al., 2021) yaitu *job involvement* berpengaruh positif dengan variabel *job satisfaction* pegawai. Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan jika *job involvement* pegawai memiliki pengaruh positif dengan kepuasan kerja, dengan aktif terlibatnya pegawai dalam

pekerjaanya dan pegawai merasa pekerjaan merupakan sesuatu yang penting maka pegawai akan merasa puas dengan pekerjaanya

Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dalam setiap aktivitas organisasi, akan lebih mampu bekerja secara efektif dalam melayani masyarakat dan meningkatkan kinerja organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki keterlibatan kerja relatif rendah. (Subawa & Utama, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan pada masyarakat. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3

Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Satisfaction

2.2.4 Pengaruh Job Demands, Job Resources, Job Involvement Terhadap Job Satisfaction

Job Demands merupakan faktor yang penting dalam Job Satisfaction. Jika Job Demands dianggap sebagai tantangan dan motivasi, maka dapat membuat pegawai menjadi semangat dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai targetnya (Lesmana, 2023)

Job Resources juga merupakan faktor yang penting dalam Job Satisfaction. Karena jika hubungan kerja dengan atasan baik, penghasilan yang cukup untuk keluarga, dan juga didukung oleh fasilitas yang memadai. Maka situasi tersebut mempengaruhi meningkatnya job satisfaction

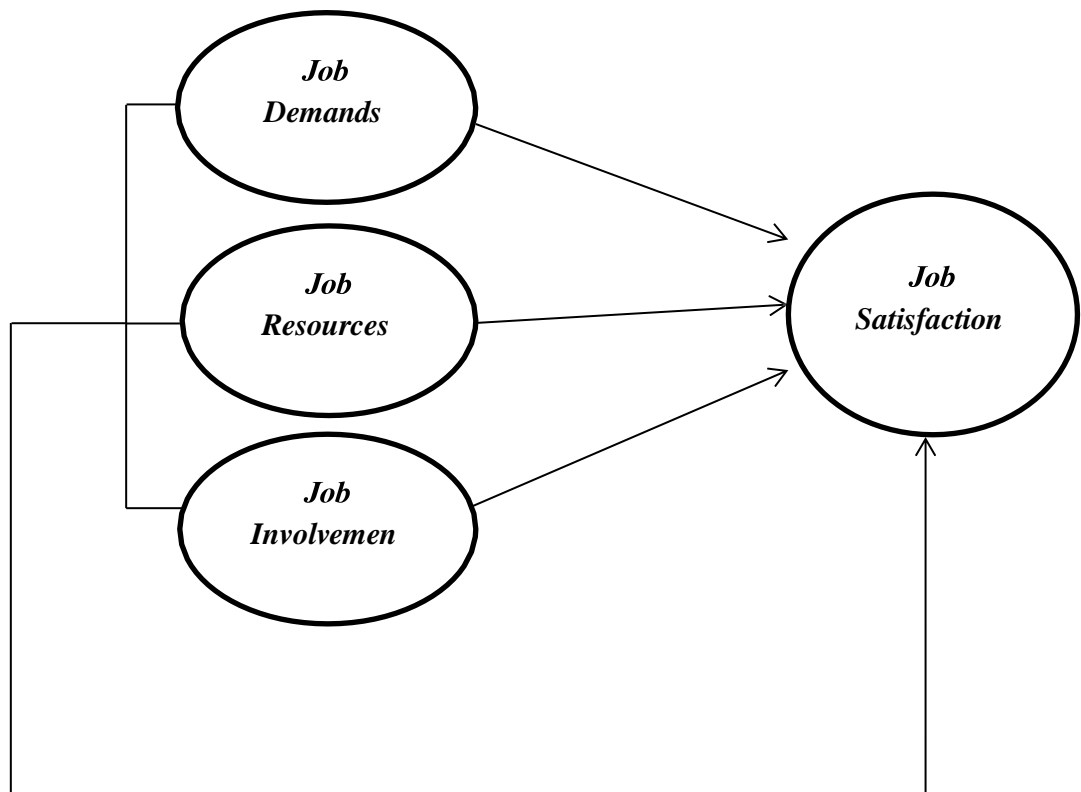
Job Satisfaction berhubungan erat dengan keterlibatan kerja. Kondisi yang dirasakan pegawai untuk bisa ikut terlibat atau berpartisipasi dalam mengeluarkan pendapat atau ide dalam perusahaan. Keterlibatan pegawai dirasakan karena timbulnya keterikatan yang terjalin dengan perusahaan secara baik, sehingga terpenuhi kepuasan secara intrinsik yang merupakan kondisi penting bagi keterlibatan kerja agar pegawai dapat bekerja secara optimal (Ariana & Riana, 2016)

Hasil penelitian dari (Puspita, 2013) menyatakan bahwa *job demands* dianggap sebagai motivasi maka akan mempengaruhi *job satisfaction*. Menurut Wright dan Staw (1999) dalam (Koesmono, 2015) Job Satisfaction dapat disebabkan oleh Job Demands yang menyenangkan dan menjadi tantangan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (Puspita, 2013) juga ditemukan pengaruh tuntutan tugas (*job demands*) terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan memberikan sikap yang positif sehingga meningkatkan kepuasan pegawai pada saat bekerja (Subawa & Utama, 2015).

Dari ketiga faktor diatas, menjelaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan penjelasan yang terdapat pada *Teori Kesejahteraan Kerja (Well-Being Theory)*. Teori ini mempertimbangkan peran faktor-faktor psikologis, sosial, dan

situasional dalam kesejahteraan kerja seseorang. Job Demands, Job Resources, dan Job Involvement dapat dipertimbangkan sebagai variabel-variabel dalam kerangka kesejahteraan kerja untuk menjelaskan hubungannya dengan kepuasan kerja

Berdasarkan uraian teori maupun kajian penelitian terlebih dahulu bahwa pengaruh Job Demands, Job Resources, Job Involvement terhadap Job Satisfaction pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.4

Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pernyataan diatas sebelumnya. Namun untuk menjawab rumusan masalah diatas, diperlukan hipotesis sebagai jawaban sementara penelitian. Berikut ini adalah hipotesis penelitian ini:

1. *Job Demands* (X1) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan
2. *Job Resources* (X2) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan
3. *Job Involvement* (X3) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan
4. *Job Demands* (X1) *Job Resources* (X2) dan *Job Involvement* (X3) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Job Demands (X1), Job Resources (X2), dan Job Involvement (X3) sebagai variabel bebas, dan Job Satisfaction (Y1) sebagai variabel terikat.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Job Satisfaction (Y)

Job Satisfaction adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai tidak mendapatkan apa yang diharapkan, diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap

pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan komitmen pegawai terhadap organisasi akan rendah (Nurhalizah & Jufrizen, 2024)

Tabel 3.1 Indikator Job Satisfaction

No	Indikator
1	Gaji dan Upah
2	Promosi
3	Supervisor
4	Rekan kerja
5	Atasan

Sumber : (Rahmawani, 2021)

3.2.2 Job Demands (X1)

Job demands atau tuntutan pekerjaan merujuk pada kondisi yang dialami oleh pegawai sehubungan dengan beban pekerjaan yang mereka tanggung (Bakker, A., & Leiter, 2016)

Tabel 3.2 Indikator Job Demands

No	Indikator
1	<i>Work Pressure</i>
2	<i>Disturbances</i>
3	<i>Emotion At Work</i>

Sumber : (Kenyi & John, 2020)

3.2.3 Job Resources (X2)

Job resources merujuk pada elemen pekerjaan yang bertujuan membantu pegawai mengatasi tuntutan pekerjaan dan dampak fisiologis serta psikologis yang timbul, sekaligus merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal (Demerouti et al., 2015)

Tabel 3.3 Indikator Job Resources

No	Indikator
1	<i>Technology</i>
2	<i>Feedback</i>
3	<i>Social Support</i>
4	<i>Opportunity for Development</i>
5	<i>Motivation</i>

Sumber : (Yudhiana, 2021)

3.2.4 Job Involvement (X3)

Job involvement menurut (Robbins & Coulter, 2018) adalah tingkat pengidentifikasian pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri *job involvement* dapat dikonseptualisasikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis atau pentingnya pekerjaan dalam dirinya

Tabel 3.4 Indikator Job Involvement

No	Indikator
1	Partisipasi Kerja
2	Keikutsertaan
3	Kerjasama

Sumber : (Izzati, 2021)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan jln. Sisingamangaraja No.1, Ps. Baru, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai dengan selesai 2024

Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	a. Observasi	■															
	a. Identifikasi masalah	■	■														
	b. Pengajuan Judul		■	■	■												
2	c. Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
	Pelaksanaan																
	a. Bimbingan Proposal							■									
	b. Seminar Proposal								■								
3	c. Revisi Proposal									■							
	Penyusunan Laporan																
	a. Pengebaran Angket										■						
	b. Pengumpulan Data											■	■				
	c. Penyusunan Tugas akhir													■	■	■	
	d. Sidang Tugas akhir															■	

3.4 Populasi dan sample

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Medan yang berjumlah 263 orang yang meliputi staff junior dan staff senior. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka dalam melakukan penelitian ini digunakan sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden dan semua populasi adalah pegawai tetap.

Tabel 3.6 Populasi Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Medan

No	Department	Populasi
1	Divisi Perencanaan	18
2	Divisi Informasi Manajemen	17
3	Divisi Produksi Air	18
4	Divisi Keuangan	18
5	Divisi Umum	13
6	Divisi Sumber Daya Manusia	18
7	Divisi Transaksi Distribusi	31
8	Divisi Peralatan Teknik	7
9	Divisi Hublang	12
10	Divisi Penanggulangan Kehilangan air	9
11	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9
12	Divisi Aset Manajemen	5
13	Divisi Pengembangan Air Limbah	15
14	Unit Bengkel	14
15	Pengawasan Kualitas Barang	7
16	Sekretaris Perusahaan	18
17	Laboratorium	13
18	Koperasi	4
19	Unit Layanan Pengadaan	5
20	Satuan Pengawasan Intern	18
Jumlah		263

Sumber: PDAM Tirtanadi Medan

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan rumus slovin. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa "sampel adalah bagian dari karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Berdasarkan

pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan probabilitas sampel. Adapun pengertiannya ialah teknik yang memastikan bahwa setiap komponen (anggota). Setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel pada penelitian ini, besar sampel ditentukan dengan menerapkan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{263}{1 + 263 \cdot (0.1)^2}$$

Keterangan :

n = Ukurang Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Ketidakakuratan yang muncul akibat kesalahan pengambilan sampel dianggap dapat diterima (tingkat kesalahan pada sampel penelitian ini adalah 10%)

Terlihat dari hasil rumus tersebut adalah 72,4. Oleh karena itu setelah dibulatkan, sampel pada penelitian ini berjumlah 72 orang pegawai tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Medan.

Tabel 3.7**Sampel Penelitian**

No	Department	Populasi	Sampel
1	Divisi Perencanaan	18	$n = \frac{18}{263} \times 72 = 4,9 = 5$
2	Divisi Informasi Manajemen	17	$n = \frac{17}{263} \times 72 = 4,6 = 5$
3	Divisi Produksi Air	18	$n = \frac{18}{263} \times 72 = 4,9 = 5$
4	Divisi Keuangan	18	$n = \frac{18}{263} \times 72 = 4,9 = 5$
5	Divisi Umum	13	$n = \frac{13}{263} \times 72 = 3,5 = 4$
6	Divisi Sumber Daya Manusia	18	$n = \frac{18}{263} \times 72 = 4,9 = 5$
7	Divisi Transaksi Distribusi	31	$n = \frac{31}{263} \times 72 = 8,4 = 8$
8	Divisi Peralatan Teknik	7	$n = \frac{7}{263} \times 72 = 1,9 = 2$
9	Divisi Hublang	12	$n = \frac{12}{263} \times 72 = 3,2 = 3$
10	Divisi Penanggulangan Kehilangan air	9	$n = \frac{9}{263} \times 72 = 2,4 = 3$
11	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9	$n = \frac{9}{263} \times 72 = 2,4 = 3$
12	Divisi Aset Manajemen	5	$n = \frac{5}{263} \times 72 = 1,3 = 1$

13	Divisi Pengembangan Air Limbah	15	$n = \frac{15}{263} \times 72 = 4,1 = 4$
14	Unit Bengkel	14	$n = \frac{14}{263} \times 72 = 3,8 = 4$
15	Pengawasan Kualitas Barang	7	$n = \frac{7}{263} \times 72 = 1,9 = 2$
16	Sekretaris Perusahaan	18	$n = \frac{18}{263} \times 72 = 4,9 = 5$
17	Laboratorium	13	$n = \frac{13}{263} \times 72 = 3,5 = 4$
18	Koperasi	4	$n = \frac{4}{263} \times 72 = 1$
19	Unit Layanan Pengadaan	5	$n = \frac{5}{263} \times 72 = 1,3 = 1$
20	Satuan Pengawasan Intern	18	$n = \frac{18}{263} \times 72 = 4,9 = 5$
Total		263	72

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian menggunakan :

3.5.1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.5.2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yangtelah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Kuisioner ini dibagikan kepada 49 pegawai tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

Tabel 3. 8 Skala pengukuran

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang

lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

3.7 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Janna and Herianto, 2021). Untuk mengukur uji validitas digunakan rumus yang dikemukakan oleh pearson, yang dikenal dengan rumus *korelasi product*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel

$\sum x_i^2$ = jumlah pengamatan variabel

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Menurut (Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $sig < = 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $sig > = 0,05$

3.8 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k =Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\alpha b^2$ = Jumlah Varians butir

σ_i^2 = Varians Total

Menurut (Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.9.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Job Satisfaction

X1 = Job Demands

X2 = Job Resources

X3 = Job Involvement

β_1, β_2 , = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.10.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$) (Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015).

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, Irfan, and Manurung,

2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.10.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji secara parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

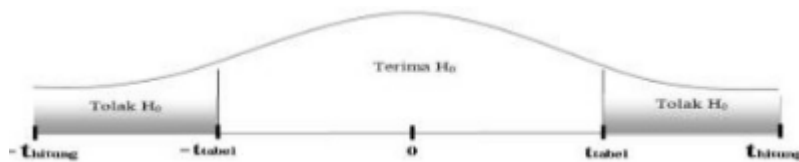
(Sugiyono 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel Pengujian hipotesis:



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji T

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi gandayang

dihitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - K)}$$

(Sugiyono 2018)

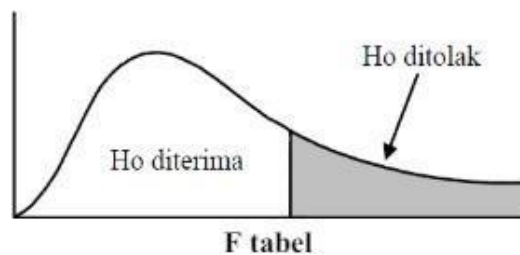
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

1. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
2. $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.12 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi, Irfan, and Manurung, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2018)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

4.1 Dekripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparataparap eksekutif maupun legislatif daerah.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menjelaskan jawaban responden mengenai variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya secara teori, dengan menggunakan variabel bebas yaitu *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* serta variabel terikat berupa *Job Satisfaction*. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan PDAM Kantor Pusat Medan dengan sampel sebanyak 72 responden. Menyajikan data mengenai identitas responden bertujuan untuk mendapatkan gambaran status pribadi responden, meliputi: jenis kelamin, usia responden dan tingkat pendidikan tertinggi. Gambaran umum responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, responden dibagi berdasarkan jenis kelamin. Pembagian ini dilakukan karena jenis kelamin memengaruhi tanggapan mereka.

Dalam konteks pekerjaan, jenis kelamin membedakan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
Laki-laki	39	54,16
Perempuan	33	45,84
Total	72	100,00%

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat responden laki-laki sebanyak 39 orang (54,16%) dibandingkan responden perempuan yang hanya berjumlah 33 orang (45,84%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi peserta karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan karena sifat pekerjaan lapangan yang membutuhkan kekuatan fisik dan menjamin keselamatan.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	<20 Tahun	3	4,16%
2	21 – 25 Tahun	12	16,67%
3	26 – 30 Tahun	30	41,67%
4	31 – 35 Tahun	20	27,78%
5	36 – 40 Tahun	7	9,72%
Total		72	100,00%

Pengelompokkan responden berdasarkan umur seperti yang sudah tertera di tabel diatas dan dari hasil yang ditemukan terlihat bahwa presentase paling tinggi yakni 41,67% berasal dari kelompok responden yang berumur 26-30 yang berjumlah 30 orang, adapun presentase paling kecil yakni 4,16% berasal dari kelompok responden yang berumur <20 tahun yang berjumlah 3 orang. Adapun data lainnya seperti kelompok responden yang berumur 36 -40 tahun memiliki presentase 9,72% dengan jumlah 7 orang, kelompok responden yang berumur 31-35 memiliki presentase 27,78%% dengan jumlah 20 orang, dan kelompok responden yang berumur 21-25 memiliki presentase 16,67% dengan jumlah 12 orang. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi dalam perilakunya dan cara pemikirannya.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sinambela (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden	Presentase (%)
SMA	8	11,11%
SMK	12	16,67%
Sarjana	52	72,22%
Total	72	100,00%

Latar belakang pendidikan responden adalah SMA, SMK dan Sarjana. Responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai pada tingkat SMA berjumlah 8 orang atau 11,11%, responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai pada tingkat SMK berjumlah 12 orang atau 16,67% dan responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai tingkat sarjana berjumlah 52 orang atau 72,22%.

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan waktu telah diberikan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya pada PDAM Kantor Pusat Medan. Lama bekerja menjadikan seorang karyawan handal dalam melakukan tugas dalam mengolah informasi yang ada. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah responden	Presentase (%)
5-10	14	19,44%
11-15	12	16,67%
16-20	18	25%
21-25	13	18,05%
26-30	9	12,50%
30-35	6	8,34%
Total	72	100%

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden termuda masa kerjanya adalah 2 tahun dan terlama masa bekerjanya adalah 34 tahun. Dari data yang tersaji di atas mengindikasikan bahwa sebagian besar para responden karyawan PDAM Kantor Pusat Medan memiliki loyalitas yang tinggi untuk bekerja di instansi tersebut.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Data Kuantitatif

Berdasarkan penelitian yang melibatkan 72 responden melalui kuesioner, setiap variabel mencakup beberapa item pertanyaan untuk mengetahui persepsi umum responden terhadap variabel yang diteliti, yang akan didasarkan pada cakupan poin jawaban. Langkah ini diambil untuk mendapatkan gambaran mengenai orang-orang yang diwawancarai dalam penelitian ini dan khususnya mengenai variabel-variabelnya.

4.2.2 Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami karakteristik dan tanggapan responden terhadap setiap pernyataan. Semua variabel dijelaskan menggunakan nilai rata-rata.

4.2.2.1 Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Job Demands* (X1)

Variabel disiplin kerja penelitian ini disesuaikan dengan menggunakan enam item pernyataan, sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai *Job Demands* (X1)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	51,38	17	23,61	7	9,72	8	11,11	3	4,16	72	100
2	32	44,44	26	36,11	4	5,55	8	11,11	2	2,77	72	100
3	36	50,00	20	27,77	10	13,88	5	6,94	1	1,38	72	100
4	31	43,05	26	36,11	6	8,33	7	9,72	2	2,77	72	100

5	35	48,61	22	30,55	8	11,11	6	8,33	1	1,38	72	100
6	37	51,38	22	30,55	6	8,33	6	8,33	1	1,38	72	100
Rata-rata (%)		48,14		30,78		9,48		9,42		2,30	100%	

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

1. Dari jawaban pertama Para pegawai sudah dapat menghandle dengan baik pressure atau tekanan yang ada di dalam perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 51,38%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Para pegawai merasa dipantau atau diawasi secara berlebihan ketika sedang bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 44,44%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Para pegawai dapat mengatasi gangguan yang ada, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 50%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Para pegawai merasa tidak mengurangi kualitas kerja karena adanya gangguan yang terjadi di lingkungan kerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 43,05%.
5. Dari jawaban kelima Para pegawai dapat menghandle emosi terhadap beban kerja yang menumpuk, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 48,61%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Para pegawai merasa dapat menghandle emosi ketika menjadi bahan cemoohan dan candaan yang terlalu berlebihan,

sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 51,38%.

4.2.2.2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Job Resources* (X2)

Job Resources adalah sumber daya pekerjaan yang dapat membantu pegawai dalam mengurangi tuntutan beban kerja dan mencapai tujuan kerja.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai *Job Resources* (X2)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31,94	15	20,83	19	26,38	10	13,88	5	6,94	72	100
2	15	20,83	17	23,61	24	33,33	8	11,11	8	11,11	72	100
3	17	23,61	20	27,77	20	27,77	8	11,11	7	9,72	72	100
4	17	23,61	22	30,55	21	29,16	8	11,11	4	5,55	72	100
5	16	22,22	18	25,00	24	33,33	10	13,88	4	5,55	72	100
6	19	26,38	17	23,61	22	30,55	9	12,50	5	6,94	72	100
7	24	33,33	17	23,61	18	25,00	8	11,11	5	6,94	72	100
8	25	34,72	18	25,00	15	20,83	10	13,88	4	5,55	72	100
9	22	30,55	13	18,05	25	34,72	7	9,72	5	6,94	72	100
10	14	19,44	17	23,61	26	36,11	9	12,50	6	8,33	72	100
Rata-rata (%)		26,66		14,16		29,71		12,08		7,35		100%

1. Dari jawaban pertama Para pegawai dapat mengatasi beban kerja dengan teknologi sudah memadai yang telah diberikan oleh perusahaan, sebagian

responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 31,94%.

2. Dari jawaban kedua mengenai perusahaan sudah memiliki teknologi atau fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan pegawai, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 33,33%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Para pegawai dapat memotivasi diri mereka sendiri meskipun beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 27,77%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Para pegawai merasa tenang dan bersemangat ketika mendapatkan pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 30,55%.
5. Dari jawaban kelima Para pegawai mendapatkan umpan balik (feedback) yang baik atas pekerjaannya merupakan bentuk apresiasi oleh perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 33,33%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Para pegawai mendapatkan apa yang menjadi haknya sebagai pegawai, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 30,55%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Para pegawai sudah diberi pelatihan oleh perusahaan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 33,33%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Perusahaan sudah memberikan pelatihan secara menyeluruh kesetiap pegawai, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 34,72%.

9. Dari jawaban kesembilan mengenai Para Pegawai mendapatkan dukungan sosial yang pantas yang diberikan oleh sesama rekan kerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 34,72%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Para pegawai sudah mendapatkan pengakuan yang pantas untuk pekerjaannya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,11%.

4.2.2.3 Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Job Resources* (X3)

Karyawan yang sering dilibatkan dalam pekerjaan akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah hasil penelitian dari enam pernyataan yang dibagikan kepada karyawan

Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai *Job Resources* (X3)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	47,22	18	25,00	0	0	6	8,33	14	19,44	72	100
2	35	48,61	13	18,05	2	2,77	6	8,33	16	22,22	72	100
3	35	48,61	13	18,05	0	0	8	11,11	16	22,22	72	100
4	33	45,83	13	18,05	4	5,55	6	8,33	16	22,22	72	100
5	27	37,50	23	31,94	0	0	6	8,33	16	22,22	72	100
6	28	38,88	20	27,77	2	2,77	6	8,33	16	22,22	72	100
Rata-rata (%)		44,44		23,14		1,84		8,79		21,75	100%	

1. Dari jawaban pertama Para pegawai memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaannya sekarang yang akan sangat sulit untuk dipecahkan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 47,22%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Para pegawai senang berpartisipasi jika ada suatu permasalahan dalam pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 48,61%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Para pegawai senang ikut serta dalam suatu pekerjaan satu sama lain, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 48,61%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Para pegawai merasa sebagian besar minatnya terpusat disekitar pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 45,83%.
5. Dari jawaban kelima Para pegawai senang jika mengerjakan pekerjaannya bersama-sama, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 37,50%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Para pegawai melakukan kerja sama untum menyelesaikan masalah tanpa diminta atasan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 38,88%.

4.2.2.4 Tabulasi Jawaban Responden Deskripsi Variabel *Job Satisfaction*

Job Satisfaction keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Berikut ini adalah hasil dari 10 pernyataan yang dibagikan kepada karyawan.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai *Job Satisfaction* (Y)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	23,61	23	31,94	14	19,44	15	20,83	3	4,16	72	100
2	26	36,11	19	26,38	10	13,88	14	19,44	3	4,16	72	100
3	16	22,22	25	34,72	19	26,38	7	9,72	5	6,94	72	100
4	13	18,05	25	34,72	21	29,16	10	13,88	3	4,16	72	100
5	16	22,22	27	37,50	12	16,67	12	16,67	5	6,94	72	100
6	19	26,38	23	31,94	15	20,83	12	16,67	3	4,16	72	100
7	17	23,61	14	19,44	26	36,11	12	16,67	3	4,16	72	100
8	17	23,61	27	37,50	8	11,11	17	23,61	3	4,16	72	100
9	12	16,67	32	44,44	8	11,11	13	18,05	7	9,72	72	100
10	21	29,16	20	27,77	14	19,44	12	16,67	5	6,94	72	100
Rata-rata (%)		24,16		32,63		20,41		17,22		5,70	100%	

1. Dari jawaban pertama Para pegawai sudah puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 31,94%.

2. Dari jawaban kedua mengenai Para pegawai sudah puas terhadap upah dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,11%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Para pegawai sudah merasa puas dengan memiliki rekan kerja yang sesuai dalam mengembangkan karirnya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 34,72%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Para pegawai merasa dapat dukungan dengan sesama rekan kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 34,72%.
5. Dari jawaban kelima Para pegawai sudah puas atas promosi yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerjanya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 37,50%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Para pegawai sudah puas terhadap promosi diberikan dikarenakan promosi diberikan secara menyeluruh, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 31,94%.
7. Dari jawaban ketujuh Para pegawai dinilai sudah puas terhadap SOP pada perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,11%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Para pegawai sudah mendapatkan haknya yang diberikan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 37,50%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Para pegawai sudah puas memiliki atasan yang bertanggung jawab terhadap kepuasan pegawainya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 44,44%.

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Para pegawai sudah puas memiliki atasan yang membantu dan mendukung pegawai, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 29,16%.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. Dalam pengujian ini menggunakan 72 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel *Correlated Item Total Correlation* > r tabel (tabel product 84 moment) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

1) Variabel *Job Demands* (X1)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Demands* (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,8640	0,2319	Valid
2	0,9218	0,2319	Valid
3	0,8083	0,2319	Valid
4	0,8854	0,2319	Valid
5	0,8128	0,2319	Valid
6	0,8963	0,2319	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Job Demands* adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung

setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

2) Variabel *Job Resources* (X2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Resources* (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,9321	0,2319	Valid
2	0,8748	0,2319	Valid
3	0,9022	0,2319	Valid
4	0,9403	0,2319	Valid
5	0,8912	0,2319	Valid
6	0,9287	0,2319	Valid
7	0,9548	0,2319	Valid
8	0,9499	0,2319	Valid
9	0,9268	0,2319	Valid
10	0,8583	0,2319	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Job Resources* adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

3) Variabel *Job Involvement* (X3)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

Variabel *Job Involvement* (X3)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,9174	0,2319	Valid
2	0,9925	0,2319	Valid
3	0,9824	0,2319	Valid
4	0,9849	0,2319	Valid
5	0,9823	0,2319	Valid
6	0,9809	0,2319	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Job Involvement* (X3) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

4) Variabel *Job Satisfaction* (Y)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas

Variabel *Job Satisfaction* (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,8776	0,2319	Valid
2	0,9223	0,2319	Valid
3	0,8686	0,2319	Valid
4	0,9532	0,2319	Valid
5	0,8926	0,2319	Valid
6	0,7412	0,2319	Valid

7	0,8566	0,2319	Valid
8	0,8568	0,2319	Valid
9	0,8978	0,2319	Valid
10	0,8983	0,2319	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Job Satisfaction* adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), reliabilitas sendiri pada hakikatnya adalah alat ukur berupa kuesioner, indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya bila tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas alat ukur maka semakin stabil pula alat ukur tersebut. Pada SPSS menyediakan fitur pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$

Tabel 4.14 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	N of Items
<i>Job Demands (X1)</i>	0,932	6
<i>Job Resources (X2)</i>	0,978	10

<i>Job Involvement (X3)</i>	0,989	6
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0,966	10

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari perhitungan reliabilitas *Job Demans (X1)* diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,924 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji Reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha = 0,924 >0,60. Dari perhitungan reliabilitas *Job Resources (X2)* diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,963 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,963 >0,60. Dari perhitungan reliabilitas *Job Involvement (X3)* diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,993 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,993 > 0,60. Dari perhitungan reliabilitas *Job Satisfaction (Y)* diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,964 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,964 >0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Untuk menguji data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Komogorov-Smirnov (K-S). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka

menunjukkan data normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		72	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.83795182	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.058	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.315	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.303
		Upper Bound	.327

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

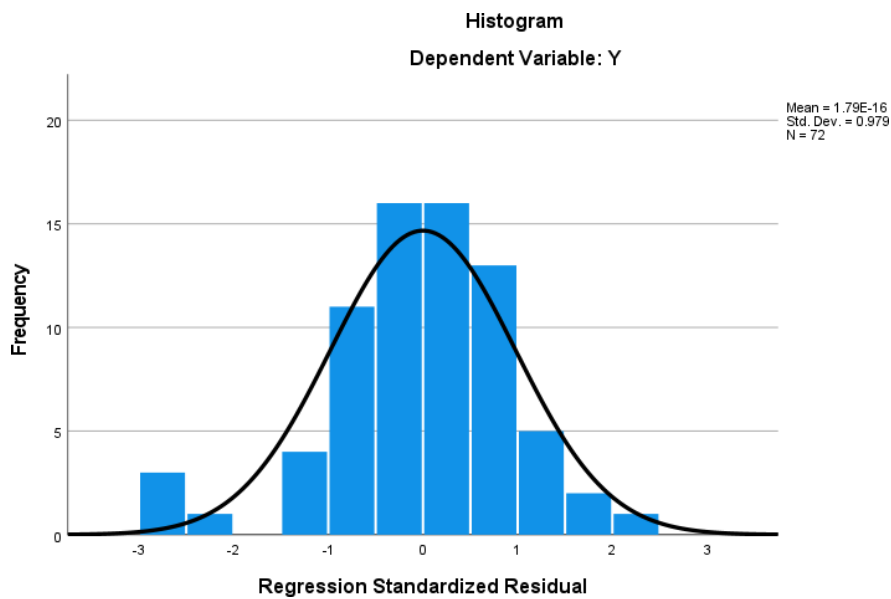
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan, hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, X3 menunjukkan data

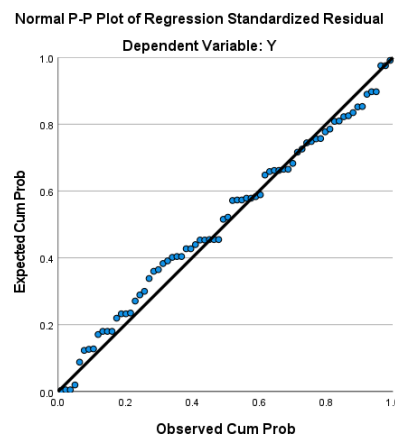
terdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$.



Gambar 4.1 Uji P-Plot Standardized Residual

Dependent Variabel : *Job Satisfaction*

Berdasarkan tampilan output pada grafik histogram maupun grafik plot. F=grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data terdistribusi secara normal.



Gambar 4.2 Grafik uji P-Plot

Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik – titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas (Gozhali, 2011). Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VF < 10 maka tidak ditemukannya adanya multikolinearitas
- 2) Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan nilai VF > 10 maka ditemukan adanya multikolinearitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.699	4.877		.964	.339		
	X1	.498	.185	.265	2.693	.009	.854	1.172
	X2	.187	.092	.199	2.028	.046	.860	1.163
	X3	.540	.101	.490	5.347	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

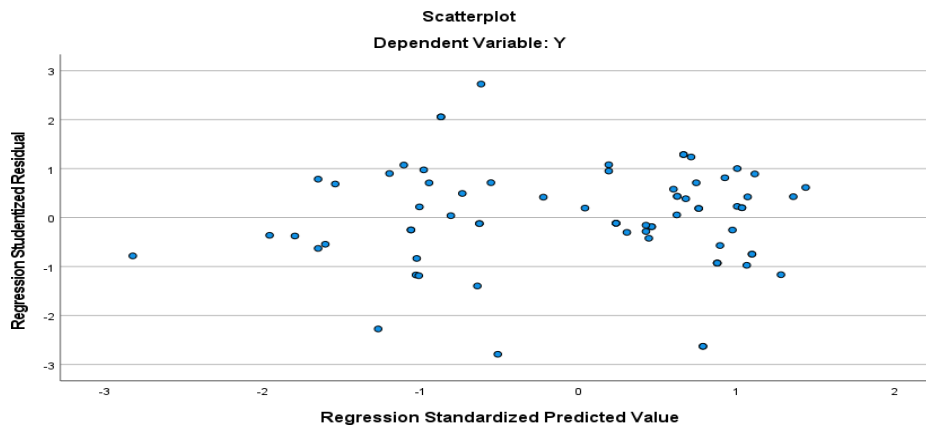
Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas nilai VIF pada variabel X1 sebesar 1,172, X2 sebesar 1,163 dan X3 sebesar 1,016. Kemudian, nilai tolerance X1 sebesar 0,854, X2 sebesar 0,860 dan X3 sebesar 0,984 maka data tersebut tidak terjadi adanya Multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa titik – titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik – titik tidak hanya berkumpul hanya di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik – titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroksiditas.

4.5 Teknik Analisis

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.699	4.877		.964	.339
	X1	.498	.185	.265	2.693	.009
	X2	.187	.092	.199	2.028	.046
	X3	.540	.101	.490	5.347	<.001

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibuat persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 4.699 + 0.498X1 + 0.187X2 + 0.540 + 4.877$$

4.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan (α) 0,05 atau 5%.

a. Pengaruh X1 Terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig. $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,693 > 1,994$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.

b. Pengaruh X2 Terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig. $0,046 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,028 > 1,994$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.

c. Pengaruh X3 Terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,347 > 1,994$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

2. Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji T

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3386.208	3	1128.736	17.597	.000 ^b
	Residual	4361.778	68	64.144		
	Total	7747.986	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Diketahui nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $17.597 > 2.50$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661	.437	.412	8.00898
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,437 atau 43,7% yang berarti berpengaruh nilai positif. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 43,7%. Sedangkan, sisanya ($100\% - 43,7\% = 56,3\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvements* berpengaruh secara positif terhadap *Job Satisfaction* PDAM Kantor Pusat Medan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

4.6.1 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel *Job Demands* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y). Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan t hitung > t tabel, yaitu sebesar $2,693 > 1,994$ Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Hal Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuadi & Hidayah, 2024) bahwasanya *Job Demands* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.

Selain itu, (Anugrah, 2024) menemukan bahwasanya *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sehingga Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat harus memperhatikan kembali tuntutan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan agar kepuasan kerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dalam memberikan tuntutan pekerjaan terhadap karyawan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

4.6.2 Pengaruh *Job Resources* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel *Job Resources* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y). Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan t hitung > t tabel, yaitu sebesar $2,028 > 1,994$ Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang diberikan kepada karyawan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bahani & Anggraeni, 2021), bahwasanya *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Sehingga perlu diperbaiki *Job Resources* di Direktorat Jenderal Pajak (DJP) agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Selain itu (Fuadi & Hidayah, 2024) juga menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwasannya *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.

Adapun juga penelitian yang dilakukan oleh (Aprilianingsih & Frianto, 2022) ditemukan bahwasannya *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Surabaya. Sehingga Universitas-Universitas di Surabaya harus memperhatikan kembali *Job Resources* yang mereka miliki agar para pegawai memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi.

4.6.3 Pengaruh *Job Involvements* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel *Job Involvements* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y). Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan t hitung > t tabel, yaitu sebesar $5,347 > 1,994$ Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Oleh karena itu, perusahaan lebih memperhatikan karyawannya agar aktif berpartisipasi dalam bekerja karena akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Roysida & Surjanti) yang menemukan bahwasanya *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi. Oleh karena itu PT. Sinar Karya Duta Abadi harus memperhatikan kembali *Job Involvement* karyawannya agar merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.\

Selain itu, (Sumasa & Sendow) juga menemukan bahwasanya *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado. Oleh karena itu, PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado harus memperhatikan kembali *Job Involvement* karyawannya agar karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja.

4.6.4 Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* Terhadap *Job Satisfaction*

Secara simultan *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Semakin tinggi *Job Demands* (X1), *Job Resources* (X2), dan *Job Involvement* (X3), maka semakin meningkat pula *Job Satisfaction* (Y) pegawai PDAM Kantor Pusat Medan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kantor Pusat Medan.

Berdasarkan hasil uji penelitian *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* secara bersama-sama mampu mempengaruhi sebesar 43,7%. Sedangkan, sisanya ($100\% - 43,7\% = 56,3\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuadi & Hidayah, 2020) yang menemukan bahwasanya *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai dugaan adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kantor Pusat Medan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

11. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 27.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel *Job Demands* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Job Satisfaction* PDAM Kantor Pusat Medan. Hal ini dibuktikan dengan terjadinya masalah pegawai dalam mengontrol emosi terhadap beban kerja yang menumpuk dan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar $2,693 > 2,008$. lebih besar dari t tabel, Sehingga H1 Diterima
12. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 27.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel *Job Resources* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial *Job Satisfaction* PDAM Kantor Pusat Medan. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya feedback yang baik terhadap karyawan dan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar $2,028 > 2,008$. lebih besar dari t tabel, Sehingga H2 diterima
13. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 27.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel *Job Involvement* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Job Satisfaction* PDAM Kantor Pusat

Medan. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya kerja sama antar pegawai dan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar 4,017 > 2,008. lebih besar dari t tabel, Sehingga H3 diterima.

14. *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *Job Satisfaction* PDAM Kantor Pusat Medan. ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu: $Y = 4,699 + 0,498X_1 + 0,187 X_2 + 0,540X_3 + 4,877$. Hal ini membuktikan bahwa variabel *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Job Satisfaction*

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkanlah saran-saran berikut ini.

1. Penelitian ini masih bersifat umum, karena melihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Job Satisfaction*, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain dalam penelitian ini seperti: Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kondisi kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, jika tugas akhir ini digunakan sebagai referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang *Job Demands*, *Job Resources* dan *Job Involvement* terhadap *Job Satisfaction*

5.1 Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 72 orang sebagai responden

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A., & Christia, M. (2014). Gambaran Self-Esteem Pada Pelaku Residivisme: Studi Pada Residivis Di Lembaga Pemasyarakatan Ktas I Cipinang. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(4), 22–30.
- Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Ariana, W., & Riana, G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4630–4659.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2016). Work Engagement: A Hand Book of Essential Theory and Research. *Psychology Press*.
- Bakker, A., Arnold, B., & Leiter, M. (2016). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Cook, R., & Rousseau, D. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectation. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 251–260.
- Demerouti, E., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2015). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Psychology Journal of Work & Stress*, 22(1), 66–786.
- Demerouti, E., Eeuwijk, V., & Snelder, W. (2014). Assessing the effects of a ‘personal effectiveness’ training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self- other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60–81.
- Devi, D. (2018). Analisis Pengaruh Perceived Value dan Motivasi terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediator (Studi pada Konsumen Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 2(1), 57–76.

- Diana, A., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *Journal of Business and Innovative Management*, 3(1), 17–33.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Fuadi, M., & Hidayah, N. (2024). Pengaruh Job Demands, Job Resources, Dan Job Involvement Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 37–49. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.639>
- Gibson, L., Ivancevich, M., & Donnely, H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan)* (8th ed.). Jakarta : Binarupa Aksara.
- Hackman, R. (2014). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455.
- Han, Y., Wang, J., & Zhang, J. (2019). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318–335.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Hanif, M. (2015). Analisis Kinerja Keuangan pada Koperasi Simpan Pinjam Mulia Balung. *Jurnal Ekonomi*, 2(8), 22–36.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi).
- Izzati, K. (2021). Pengaruh Job Involvement (Keterlibatan Kerja) Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Walikota Batu. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1, 1–119.
- Jonasson, C., Jakob, L., Selmer, J., & Trembath, L. (2017). Job resources and demands forexpatriate academics. *Journal of Global Mobility*, 5(1), 5–21.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 15.
- Jufrizen, J., & Kandhita, S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.
- Juliana, A., Saffardin, S., & Teoh, B. (2021). Job demands-resources model and

burnout among penang preschool teachers: The mediating role of work engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 6679–6691.

Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N., Alabdulla, M., Hammoudeh, M., & Hussein, R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation. *Asian Journal of Psychiatry*, 58(2). <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>

Kanungo, N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.

Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh Quality of Work Life dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 114–124.

Kenyi, T., & John, L. (2020). Job resources, job demands, uncertain working environment and employee work engagement in banking industry. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 9(2), 202–212. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.655>

Koesmono, H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.

Kusuma, H. (2019). Job Demands, Job Resources dan Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Niat Mengundurkan Diri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2623>

Lazauskaite, Z., Urbanaviciute, I., & Balsiene, R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement. *Baltic Journal of Management*, 13(2), 236–249.

Lee, H., Shin, Y., & Baek, I. (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *Journal of Applied Business Research*, 33(4), 827–840.

Li, P., Taris, W., & Peeters, W. (2021). Challenge and hindrance appraisals of job demands: one man's meat, another man's poison? Anxiety, Stress and Coping. *Organizational Psychology*, 33(1), 31–46. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1673133>

Lodahl, M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.

Mangkunegara, P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.*

- Marbun, S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Maritsa, A., Hanifah, S., Wafiq, M., Rahma, P., & Azhar, M. (2021). Pengaruh Teknologi Dalam Dunia Pendidikan. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 18(2), 91–100. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah.v18i2.303>
- Muslih, M. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241.
- Muslih, M., & Jufrizen, J. (2021). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Measurement Model on Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University in Medan City. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, 1(2), 149–158. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.57>
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/semnas>
- Nitisemito, S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (VIII). Penerbitan, Jakarta Ghalia Indonesia 1984.
- Nugraha, J., & Banani, A. (2013). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction Sigit. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 1(5), 1129–1130. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_898
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 119–134. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- O’Driscoll, P., & Beehr, A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 141–155.
- Parwanto, W. (2011). Pengaruh Faktor- Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta. *Jurnal Manajemen*, 1(5), 22–28.
- Prasetyo, N., & Yoto, Y. (2016). Malang, Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Dengan Sistem Blok Mata kuliah Praktikum Pada

Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri. *Jurnal Teknik Mesin*, 24(6).

- Priansa, J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Puspita, M. (2013). “Pengaruh Job Demands Terhadap Job Satisfaction pada BRO (Bancassurance Relationship Officer) Yang Sudah Memasuki Masa Kerja 6 Bulan di PT. AJ Bringin Jiwa Sejahtera Cabang Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 20–13.
- Putra, S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh faktor job demand terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT.Tripilar betonmas salatiga. *Among Makarti*, 3(6), 47–68.
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinnarmas Medan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1–75. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15344>
- Ramadhani, A. (2022). Penelitian dalam Ilmu Bisnis & Sosial Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional : Peran Mediasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(8), 102–112.
- Ramadhani, A., & Hadi, C. (2018). Pengaruh job demands - resources terhadap employee engagement pada staff account officer pt. x wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7((2301-7090)), 1–15.
- Ratna, S., & Suryanawa, K. (2016). Konflik Peran, Ketidakjelasan Perandan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Waktu sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(2), 1392–1421.
- Rini, L., & Enzovani, S. (2017). Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(April), 62–71.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management* (2nd ed.).
- Riyanto, P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–15.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management 14th Edition* (14th ed.). Harlow : Pearson Education.

- Robbins, S., & Judge, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Samad, A., Memon, B., & Kumar, M. (2020). Job Satisfaction Among Nurses In Pakistan: The Impact of Incivility and Informal Climate. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(4), 53–59.
- Sauter, L., Murphy, R., & Hurrell, J. (1990). A National Strategy for The Prevention of Work Related Psychological Disorders. *American Psychologist*, 45, 146–1158.
- Sharagay, D., & Tziner, A. (2015). The Generational on Relationship Between Job Involvement, Work Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. (*Madrid:Revista de Psicologia Del y Las Organizaciones*), 27(2), 143–157.
- Skaalvik, C. (2020). Emotional exhaustion and job satisfaction among Norwegian school principals: relations with perceived job demands and job resources. *International Journal of Leadership in Education*, 1–25.
- Subawa, A., & Utama, M. (2015). Pelatihan dan keterlibatan kerja: pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan niat keluar karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(5), 552–566.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). CV. Alfabeta. Bandung : Alfabeta
- Sumasa, L., Kojo, M., & Sendow, M. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Job Involvement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1058–1066.
- Taris, W., & Schaufeli, B. (2016). The Job Demands-Resources model. In S. Clarke, T. M. Probst, F. Guldenmund, & J. Passmore (Eds.). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*, 157–180.
- Trisnawati, E. (2017). *Akuntansi Perpajakan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Utami, P. (2020). Pengaruh Teknik Umpan Balik Terhadap Hasil Belajar Pai Siswa Kelas V Sdn 1 Nambahrejo Kotagajah Lampung Tengah Tahun 2019/2020. *Jurnal Manajemen*, 2507(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Wang, D. (2011). Research on the Influence of Working Pressure on Turnover Intention of New Employees. *Center for Early Warning Management Research*, (1984), 7–10.
- Widyananda, E. (2014). Pengaruh public service motivation terhadap job

satisfaction dan organizational citizenship behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 15–24.

Yener, M., & Coskun, O. (2014). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *International Strategic Management Conference*, 5(10), 869–876.

Yudhiana, A. (2021). Peran Work Engagement Terhadap Hasil Kinerja Yang Baik Bisnis Mahasiswa Ibm-Rc Menggunakan Jd-R Model. *Jurnal Ekonomi*, 4(5), 677–687. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i5.1687>

Yurasti, Y. (2015). PengaruhTuntutanTugasTerhadapKepuasanKerjaAnggota DPRD KabupatenPasaman Barat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 2(5), 34–53.

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Perumda Tirtanadi Kantor Pusat Medan
di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bernama MHD. Luthfi Agung selaku mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini dalam rangka untuk melakukan penelitian dengan menyelesaikan tugas akhir atau skripsi Strata Satu (S-1) yang berjudul “Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources*, Dan *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*” dibawah bimbingan Bapak Muslih, S.E., M.Si

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan kuesioner penelitian ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Namun demikian jawaban yang diberikan kerahasiaannya terjamin dan semata - mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi yang sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner penelitian ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya,

MHD. Luthfi Agung

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

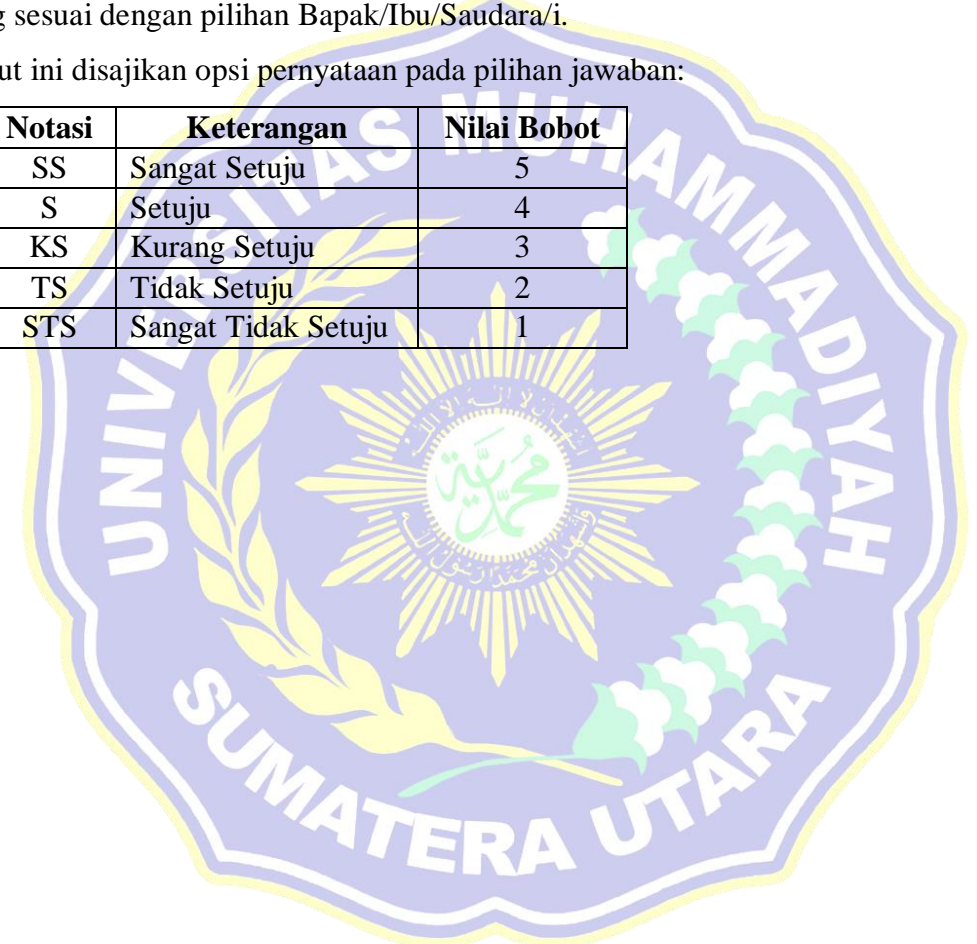
A. IDENTITAS RESPONDEN:

- Jenis Kelamin : Laki - laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Pascasarjana
 Diploma Lainnya
 Sarjana
- Bagian/Departemen : Divisi Perencanaan
 Divisi Informasi Manajemen
 Divisi Produksi Air
 Divisi Keuangan
 Divisi Umum
 Divisi Sumber Daya Manusia
 Divisi Transaksi Distribusi
 Divisi Peralatan Teknik
 Divisi Hublang
 Divisi Penanggulangan Kehilangan Air
 Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah
 Divisi Aset Manajemen
 Divisi Pengembangan Air Limbah
 Unit Bengkel
 Pengawasan Kualitas Barang
 Sekretaris Perusahaan
 Laboratorium
 Koperasi
 Unit Layanan Pengadaan
 Satuan Pengawasan Intern
- Lama Bekerja : < 2 Tahun 4 Tahun
 3 Tahun > 5 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Berikut ini disajikan opsi pernyataan pada pilihan jawaban:

Notasi	Keterangan	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Variabel Job Demands (X1)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Work Pressure						
1	Para pegawai sudah dapat menghandle dengan baik pressure atau tekanan yang ada di dalam perusahaan					
2	Para pegawai merasa dipantau atau diawasi secara berlebihan ketika sedang bekerja					
Disturbances						
1	Para pegawai dapat mengatasi gangguan yang ada					
2	Para pegawai merasa tidak mengurangi kualitas kerja karena adanya gangguan yang terjadi di lingkungan kerja					
Emotion At Work						
1	Para pegawai dapat menghandle emosi terhadap beban kerja yang menumpuk					
2	Para pegawai merasa dapat menghandle emosi ketika menjadi bahan cemoohan dan candaan yang terlalu berlebihan					



UMSU

 Unggul | Cerdas | Terpercaya

Variabel Job Resources (X2)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Teknologi</i>						
1	Para pegawai dapat mengatasi beban kerja dengan teknologi sudah memadai yang telah diberikan oleh perusahaan					
2	perusahaan sudah memiliki teknologi atau fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan pegawai					
<i>Motivasi</i>						
1	Para pegawai dapat memotivasi diri mereka sendiri meskipun beban kerja yang diberikan oleh perusahaan					
2	Para pegawai merasa tenang dan bersemangat ketika mendapatkan pekerjaan					
<i>Umpan Balik (Feedback)</i>						
1	Para pegawai mendapatkan umpan balik (feedback) yang baik atas pekerjaannya merupakan bentuk apresiasi oleh perusahaan					
2	Para pegawai mendapatkan apa yang menjadi haknya sebagai pegawai					
<i>Pelatihan</i>						
1	Para pegawai sudah diberi pelatihan oleh perusahaan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan					
2	Perusahaan sudah memberikan pelatihan secara menyeluruh kesetiap pegawai					
<i>Dukungan Sosial</i>						
1	Para Pegawai mendapatkan dukungan sosial yang pantas yang diberikan oleh sesama rekan kerja					
2	Para pegawai sudah mendapatkan pengakuan yang pantas untuk pekerjaannya					

Variabel *Job Involvement* (X3)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Partisipasi Kerja</i>						
1	Para pegawai memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaannya sekarang yang akan sangat sulit untuk dipecahkan					
2	Para pegawai senang berpartisipasi jika ada suatu permasalahan dalam pekerjaan					
<i>Keikutsertaan</i>						
1	Para pegawai senang ikut serta dalam suatu pekerjaan satu sama lain					
2	Para pegawai merasa sebagian besar minatnya terpusat disekitar pekerjaan.					
<i>Kerjasama</i>						
1	Para pegawai senang jika mengerjakan pekerjaannya bersama-sama					
2	Para pegawai melakukan kerja sama untum menyelesaikan masalah tanpa diminta atasan					



UMSU

 Unggul | Cerdas | Terpercaya

Variabel *Job Satisfaction* (Y1)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Gaji dan Upah</i>						
1	Para pegawai sudah puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan					
2	Para pegawai sudah puas terhadap upah dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan					
<i>Rekan kerja</i>						
1	Para pegawai sudah merasa puas dengan memiliki rekan kerja yang sesuai dalam mengembangkan karirnya					
2	Para pegawai merasa dapat dukungan dengan sesama rekan kerja untuk mengerjakan pekerjaannya					
<i>Promosi</i>						
1	Para pegawai sudah puas atas promosi yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerjanya					
2	Para pegawai sudah puas terhadap promosi diberikan dikarenakan promosi diberikan secara menyeluruh					
<i>Loyalitas</i>						
1	Para pegawai dinilai sudah puas terhadap SOP pada perusahaan					
2	Para pegawai sudah mendapatkan haknya yang diberikan oleh perusahaan					
<i>Atasan (Leadership)</i>						
1	Para pegawai sudah puas memiliki atasan yang bertanggung jawab terhadap kepuasan pegawainya					
2	Para pegawai sudah puas memiliki atasan yang membantu dan mendukung pegawai					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3375/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/5/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 25/5/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mhd. Luthfi Agung
NPM : 2005160117
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia


Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam pekerjaan maupun peraturan
2. Kurangnya motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai
3. Kurangnya lingkungan kerja yang memadai mempengaruhi kinerja pegawai
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Mhd. Luthfi Agung)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20138

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3375/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/5/2023

Nama Mahasiswa : Mhd. Luthfi Agung
NPM : 2005160117
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 25/5/2023
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Muslih, SE, M.Si  10/6/2023

Judul Disetujui²⁾

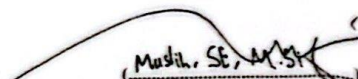
Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Job Involvement
Terdapat Job Satisfaction pada Pegawai di Perusahaan
Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat
Medan 

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Muslih, SE, M.Si)

Keterangan

¹⁾ Ditasi oleh Pengajuan Program Studi

²⁾ Ditasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini-2 ke pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Dite monevitas, timah in agah, monevitas
restur dan tanggapan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsuMEDAN](#) [u/umsuMEDAN](#) [t/umsuMEDAN](#) [i/umsuMEDAN](#)

Nomor : 1356 /H.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 08 Dzulqidah 1445 H
Lampiran : 17 Mei 2024 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirtanadi Pusat
Jln.Sisingamangaraja No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Mhd. Luthfi Agung
Npm : 2005160117
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction Pegawai Perumda Tirtanadi Kantor Pusat Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Eta merajut sumbu kehidupan, berprestasi, bermartabat dan tanggap.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f/umsuMEDAN](#)

[i/umsuMEDAN](#)

[t/umsuMEDAN](#)

[u/umsuMEDAN](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1356 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **25 Oktober 2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Mhd. Luthfi Agung**
N P M : **2005160117**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction Pegawai Perumda Tirtanadi Kantor Pusat Medan**

Dosen Pembimbing : **Muslih, SE., M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 17 Mei 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Dzulqiadah 1445 H
17 Mei 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.



Medan, 02 Oktober 2023

Nomor : 087 /SDM/02/2023
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Magang dan Riset

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di _
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 3257/III.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 26 Oktober 2023, perihal Magang dan Riset yang akan dilaksanakan pada tanggal 06 Nopember 2023 s/d 29 Desember 2023, dengan ini disampaikan bahwa permohonan yang dimaksud dapat kami penuhi.

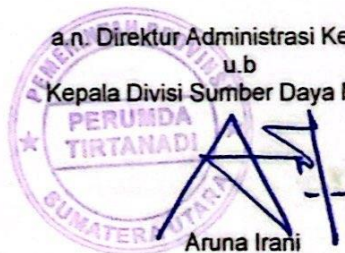
Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Praktek Kerja Profesi adalah :

NO	NAMA	NPM	Jurusan	UNIT KERJA
1	Mhd. Luthfi Agung	2005160117	Manajemen	Divisi Sumber Daya Manusia

Sebagai tindak lanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi Sumber Daya Manusia Bidang Pengembangan Perumda Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jalan Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Administrasi Keuangan
u.b
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Aruna Irani



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : MHD. Luthfi Agung
NPM : 2005160117
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Job Involvement Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	<ul style="list-style-type: none">- daftar isi- Preriset tidak dituliskan- Menambahkan 1 variabel X- LB diporompit		
BAB II	<ul style="list-style-type: none">- Wajib sintesis jurnal dosen pada- kerangka konseptual		

Medan, 2024

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dosen Pembimbing

(Muslih, SE., M.Si.)

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB III			
DAFTAR PUSTAKA			
PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL	<i>Alu unsl kenuir</i>	<i>16/5.24</i>	

Medan,

2024

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dosen Pembimbing

(Muslih, SE., M.Si.)

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 05 Juni 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : MHD. Luthfi Agung
N .P.M. : 2005160117
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Maret 2002
Alamat Rumah : Medan, jln. Bajak II H Komplek ITM No. 114E
Judul Proposal : Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Job Involvement Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan.

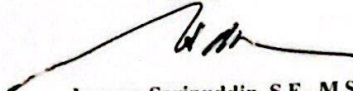
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II	Sumber kutipan
Bab III	Menambahkan data pegawai
Lainnya	Memperbaiki daftar pustaka
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

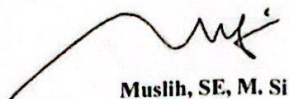
Medan, *Rabu, 05 Juni 2024*

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Muslih, SE, M. Si

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 05 Juni 2024* menerangkan bahwa:

Nama : MHD. Luthfi Agung
N.P.M. : 2005160117
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Maret 2002
Alamat Rumah : Medan, jln. Bajak II H Komplek ITM No. 114E
Judul Proposal : Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Job Involvement Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kantor Pusat Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Mustih, SE, M. Si*

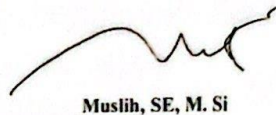
Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Mustih, SE, M. Si

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Penanggungjawab


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMDU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1796 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 05 Muharram 1446 H
11 Juli 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirtanadi Pusat
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Mhd. Luthfi Agung**
N P M : **2005160117**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Job Involment Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai Perumda Tirtanadi Kantor Pusat Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : MHD. Luthfi Agung
NPM : 2005160117
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 04 Maret 2002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara
Alamat : Jalan Bajak II H Komplek ITM No. 114E
No. Telephone : 083198377356
Email : mhd.luthfiagung@gmail.com

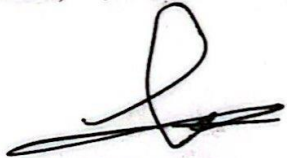
2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : MHD.Sofian
Pekerjaan : Pensiunan Bank
Nama Ibu : Darlisma Tarigan
Pekerjaan : Pensiunan BUMD
Alamat : Jalan Bajak II H Komplek ITM No. 114E
No. Telephone : 08126575926
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Swasta Nurhasanah
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Harapan Mandiri Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Harapan Mandiri Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 12 Juli 2024


(.....MHD. Luthfi Agung.....)